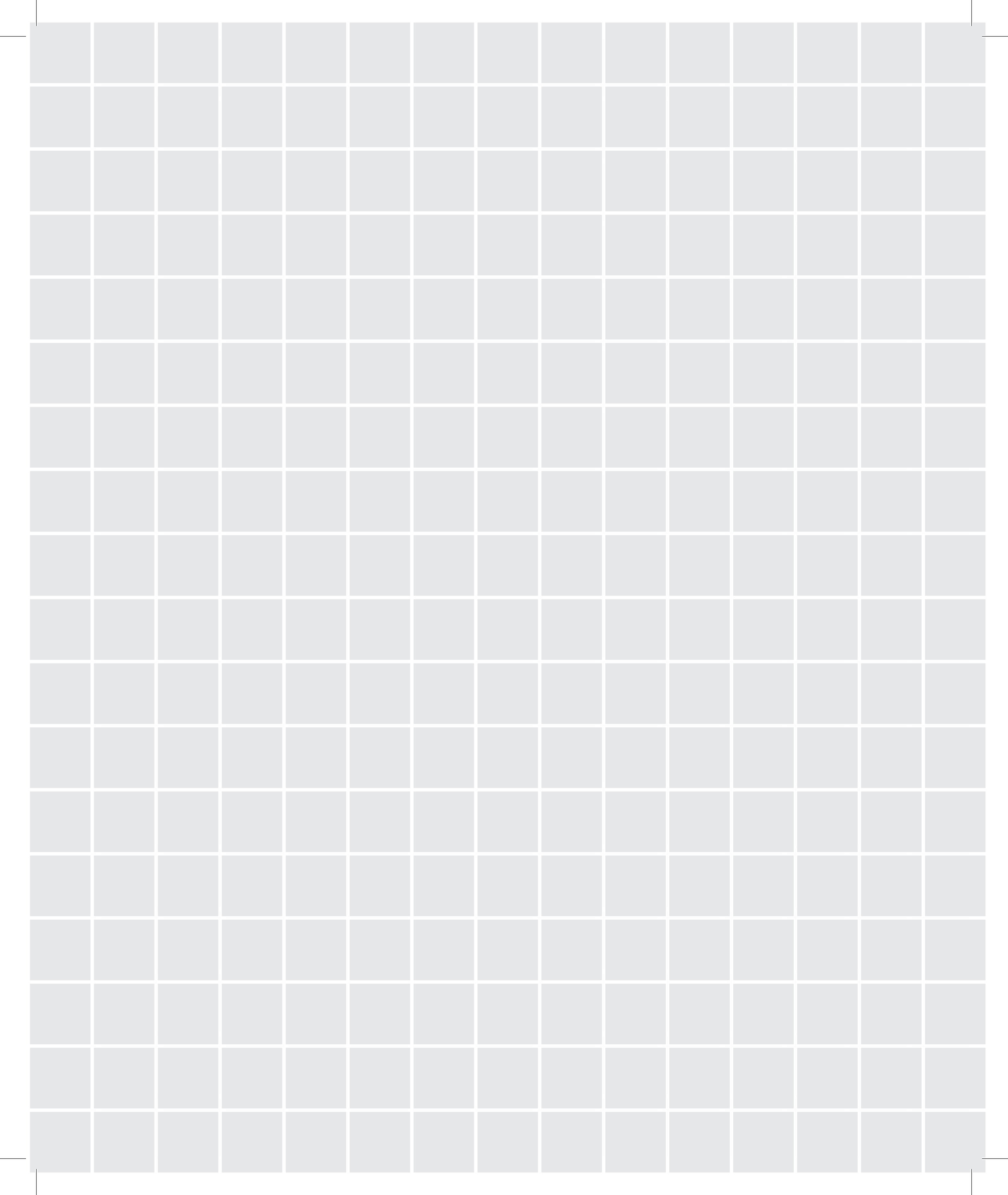
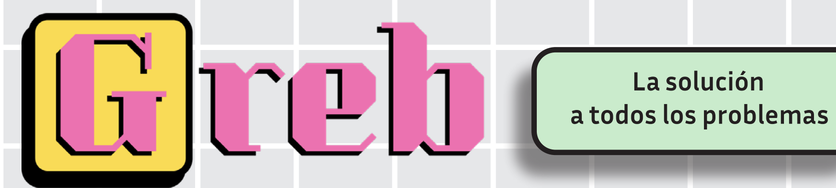




Version: 001.003
Dirección y Diseño: Guillermo Molina Mueses
Jefe de diagramación: Giuseppe Di Vanna - OneArt Book Design
Jefe de edición: Ricardo Domínguez
Diagramador: Bryan Mogena
Equipo de corrección: Carolina Mueses, Luis Emilio Molina, Georgina Corporán, Arnold Martínez, José Carlos Nazario, Ruth Ruiz.

ISBN: 978-9945-80-029-6
Greb: Sistemas para personas inteligentes

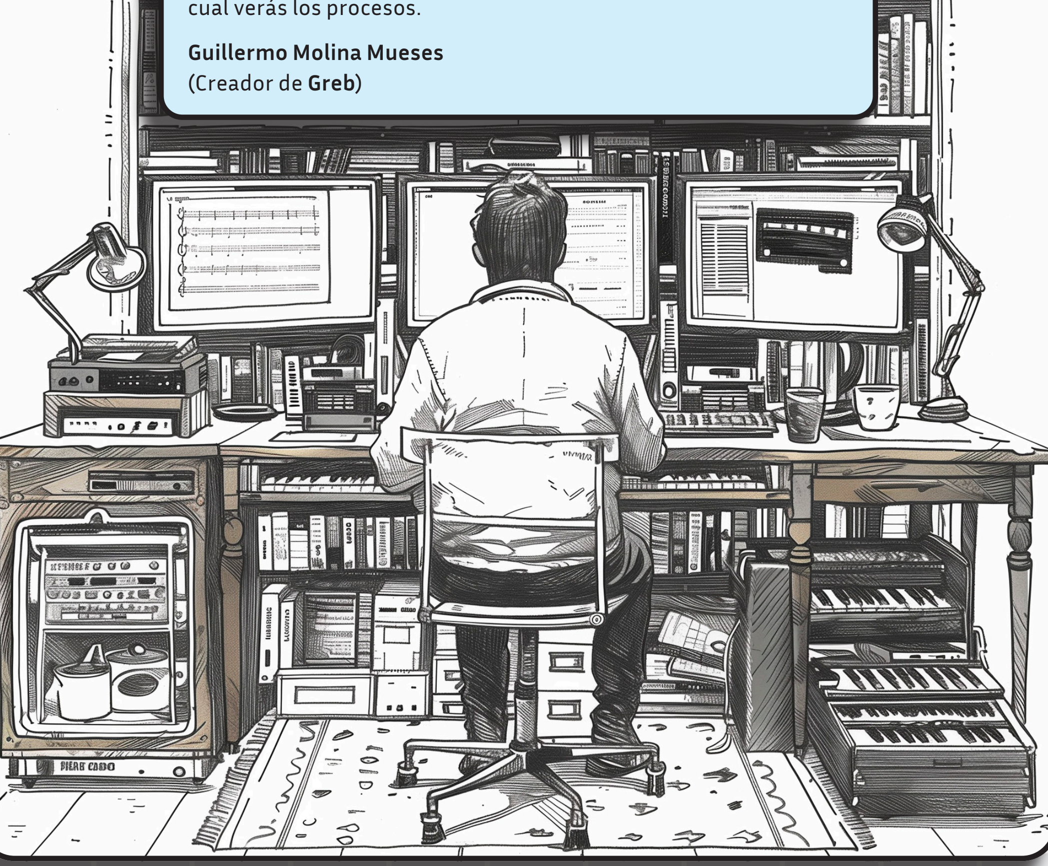


Greb es un método para sistematizar todas las cosas, este es un libro práctico que explica cómo ver las cosas de manera **Greb** y explica la metodología para:

- **Organizar procesos**
- **Ahorrar dinero**
- **Disminuir la frustración**
- **Tomar decisiones**
- **Manejar equipos**
- **Muchas cosas más**

Este libro es corto, pero te prometo que cambiará la manera en la cual verás los procesos.

Guillermo Molina Mueses
(Creador de **Greb**)



EL LIBRO SE DIVIDIDE EN TRES PARTES

Para mantener las cosas sencillas el libro está dividio en **tres partes**

¿Qué es Greb?: Introducción al flujo y al pensamiento intuitivo

Herramientas de Greb: Los términos y herramientas para aplicar **Greb**

Ejemplos de Greb: Historias , productos, procedimientos e ideas **Greb**



¿Qué es **Greb**?



Herramientas de **Greb**



Ejemplos de **Greb**

CONTENIDO

1: ¿Qué es Greb?

2: Herramientas de Greb

3: Ejemplos de Greb



Estas etiquetas presentes a lo largo del libro y en esta tabla de contenidos corresponden a una sección de nuestra página web donde está el libro completo disponible de manera gratuita. **Por ejemplo:**

www.greb.app/101/ intro Te llevará al inicio del libro.


La respuesta
más simple es
usualmente
la respuesta
correcta

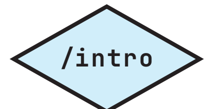
-Navaja de Ockham



1

¿Qué es Greb?


Greb





¿QUÉ ES GREB?



Greb hace que las cosas fluyan.

Las organizaciones que son **Greb** son mucho más productivas que aquellas que están atadas a modelos estáticos.

Greb es una palabra inventada. Es un **concepto**, un **adjetivo** y un **nombre**

Greb nos ayuda a describir las cosas que son intuitivas, los procesos que fluyen, y los productos y objetos que funcionan particularmente bien.

A diferencia de muchos otros métodos, **Greb** busca **eliminar todo lo que impida el flujo eficiente** dentro de una organización y enfocarse en **tareas** que son **productivas** y que nos ayudan a cumplir nuestras metas.

En **Greb** no hay espacio para cosas que no funcionan.

Greb nos lleva a adoptar ideas que crean mejores ambientes de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, en organizaciones privadas e instituciones gubernamentales. **Greb** busca que tomemos decisiones que hagan que los usuarios de nuestros productos digan: "Eso sí funciona".

Este libro recoge una serie de técnicas y estrategias para



- **Manejar equipos**
- **Fomentar el desarrollo creativo**
- **Organizar tu día a día**
- **Mejorar la toma de decisiones.**

Greb es la palabra que le hace saber a todo el mundo esta es la dirección correcta, una mentalidad de **mejora continua**. El espíritu de ser proactivo y anticiparse a los problemas siempre mejora los procesos. Todos somos un poco **Greb** sin saberlo.

Con **Greb** aprenderás a implementar métodos que optimizan la colaboración y aumentan la eficiencia en cualquier entorno laboral.

Al aplicar los principios de **Greb**, transformas tu entorno en un espacio donde todos pueden prosperar y alcanzar su máximo potencial.

“Todos somos un poco Greb sin saberlo”



Greb. Es hacer algo complejo sin sentir la complejidad.

Lisa

Todos los procesos con **Greb** se hacen intuitivos

Jason

Sin saberlo la mayoría de las cosas que me gustan son **Greb**.

Alain

Hola, mi nombre es Guillermo Molina y soy un amante de que las cosas fluyan... es un placer conocerle, gracias por tomarse el tiempo de leer mi libro. Durante los últimos quince años he estado completa y continuamente adicto a optimizar flujos de trabajo y hacer que las cosas sean amigables para el subconsciente.

Voy a intentar en estas páginas explicar lo que hago y qué es **Greb**. Esto es más fácil decirlo que hacerlo, ya que como veremos **Greb es algo subjetivo, diferente para cada persona**.

Greb es una **filosofía** que promueve hacer las cosas de una manera **“amigable al subconsciente”.** Promueve ideas y comportamientos que te guían a operar en un estado de ***flow***/flujo.

Es un **concepto**, un **adjetivo** y un **sustantivo**. Es una palabra inventada que no significaba nada hasta hace unos minutos, cuando agarraste este libro, y ahora te toca a ti definir **qué es Greb para ti**. Por ahora, me voy a tomar el tiempo de seguir explicando, pero volveremos a tu definición luego.

Queremos que los procesos y las cosas sean **Greb** porque son **divertidos de usar, intuitivos**, te hacen **más eficiente** y te permiten nunca tener que preocuparte por los componentes. Cuando algo es **Greb** y sale mal, no es una emergencia, es una molestia.

Te preguntarás **qué es esto del flujo** y por qué Guillermo está adicto a este proceso. **¿Alguna vez has tenido un período realmente productivo, donde en media hora haces más que en toda una tarde o unos días?** Donde las cosas fluyen naturalmente. ¿No te gustaría que las tareas fueran así todo el tiempo? ¿Con qué frecuencia experimentas esto? ¿Sabes cómo programar para entrar en este estado? Esto es ***flow*** o flujo y lo podemos ver como el momento en el cual todo se alinea y la productividad empieza. **Todo lo que vamos a hablar en este libro es para lograr que concentrarse y entrar en *flow* no sea un arte místico de las fuerzas oscuras, sino más bien una actividad tan natural como salir a dar una vuelta en bicicleta.**

Greb es una forma de sistematizar prácticamente cualquier cosa, definir tus propios procesos para realizar tareas en estado de flow y diseñar esquemas de trabajo que sean amigables para el subconsciente. Desde productos hasta procesos y ***software***, cualquier cosa puede ser un poco más o un poco menos **Greb**.

Un ejemplo de Greb

A través de un **experimento mental**, Imagínate en una sala de espera de un hospital. Una persona se acerca a la recepcionista y pregunta: **"¿Dónde está el salón de radiografías?".** La recepcionista responde: "Al final del pasillo, a la izquierda". Pasan cinco minutos y **otro paciente** viene con la misma pregunta, recibiendo las mismas indicaciones. Esto se repite varias veces más en el poco tiempo que tienes sentado. Si fueras el recepcionista y te enfrentaras a la misma pregunta repetitiva todos los días, ¿qué harías?

Bueno, si tu cerebro piensa en **Greb**, ya estas gritando: **"¡PON UN LETRERO!",** o algo similar que resolvería esta molestia. Si ese es el caso ya vas en buen camino, sino haz llegado al lugar correcto para aprender.

¡Eso es Greb! Esa parte de nosotros que dice... vamos, tiene que haber una mejor manera. Analizando el ejemplo, el problema no es que responder esta pregunta esté fuera de la descripción del puesto de la recepcionista, ni que nadie esté haciendo algo indebido.

Sin embargo, seguramente hay mejores cosas que esta persona podría estar haciendo, y cada vez que alguien la interrumpe se rompe el estado de flow.

Este es un proceso que claramente podría ser fácilmente sistematizado para que un gran porcentaje de las personas, siempre y cuando lean, puedan resolver este problema y seguir su camino. **Greb** contempla que hay cosas que necesitan ser perfectas, cosas que necesitan ser buenas y cosas que necesitan ser decentes para no perturbar las cosas buenas y perfectas.

¿Qué parte de nosotros grita cuando las cosas no son intuitivas? ¿Qué podemos hacer para diseñar cosas que eviten este grito interno? **Greb** es una palabra que explica cuándo las cosas **no son amigables al subconsciente,** cuando causan ruido porque "se sienten mal".

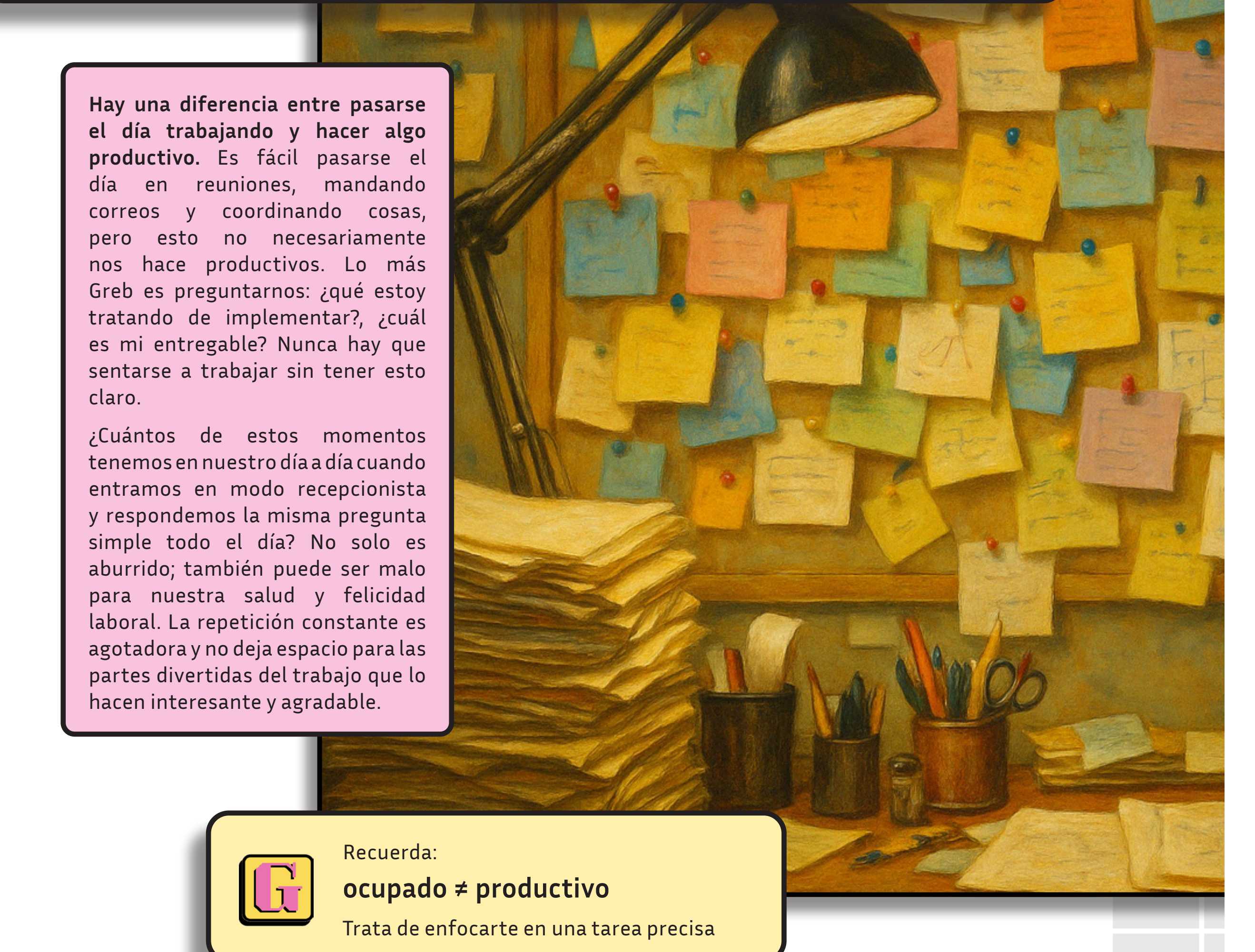


Cuando decimos "**esto me da la impresión**" o "**no puedo explicar**", la parte que grita es el subconsciente, que no está siendo escuchado por la parte racional. El concepto de introducir decisiones amigables al subconsciente en ambientes de trabajo no debería ser una conversación tabú; al contrario, es un concepto bien estudiado e implementado en las culturas orientales. Es en el occidente donde la industrialización e individualización nos ha dejado con sistemas que no funcionan y que, por elementos burocráticos, no se pueden cambiar, cosas que no son para nada **Greb**.

Aplicando **Greb**,

- **Identificarías este problema**
- **Crearías un sistema para anticipar la pregunta**
- **Maximizarías el tiempo productivo**

Esto puede ser una señalización mejorada o un mapa que ubique al paciente, optimizando así el flujo de información y reduciendo las consultas repetitivas, permitiendo que la recepcionista se enfrente a desafíos más grandes. De esta manera, el hospital funcionará mejor y los pacientes se irán más felices. Se trata de hacer que todo funcione como una máquina bien engrasada.



Hay una diferencia entre pasarse el día trabajando y hacer algo productivo. Es fácil pasarse el día en reuniones, mandando correos y coordinando cosas, pero esto no necesariamente nos hace productivos. Lo más Greb es preguntarnos: ¿qué estoy tratando de implementar?, ¿cuál es mi entregable? Nunca hay que sentarse a trabajar sin tener esto claro.

¿Cuántos de estos momentos tenemos en nuestro día a día cuando entramos en modo recepcionista y respondemos la misma pregunta simple todo el día? No solo es aburrido; también puede ser malo para nuestra salud y felicidad laboral. La repetición constante es agotadora y no deja espacio para las partes divertidas del trabajo que lo hacen interesante y agradable.

G

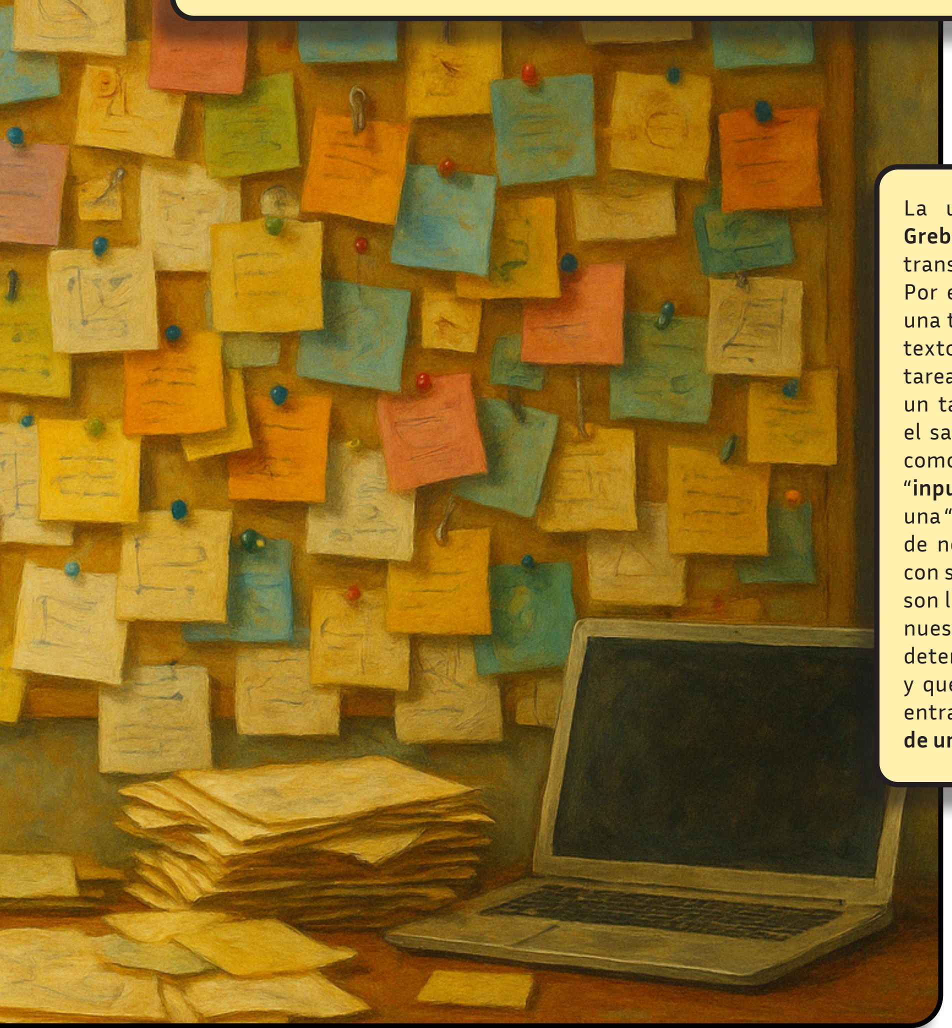
Recuerda:

ocupado ≠ productivo

Trata de enfocarte en una tarea precisa

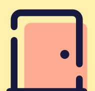
Cuando he trabajado en consultorías, muchas veces lo primero que pasa cuando se habla de sistematización es que alguien pregunta: **"Y cuando pongamos el letrero, ¿qué va a hacer la recepcionista?".** Esto nos pasa con muchas otras cosas que no queremos sistematizar por miedo a que la persona se quede sin funciones, pero esto es ver el vaso medio vacío. ¿Qué tal si en vez de eso pensamos en que la recepcionista tendrá más tiempo para encargarse de los pacientes o programar citas recurrentes? Cuando no tenemos a nuestros colaboradores haciendo cosas que ni nosotros mismos haríamos, hacemos que los trabajos sean más humanos y productivos.

Entonces, **¿Greb se trata solo de optimizar?** No siempre. Hay muchos atributos que hacen que algo sea Greb, y lo que es Greb para mí no necesariamente es lo mismo para ti. Para eso, hay que definir buenos criterios, pero no entremos en eso por ahora. Tenemos dos cosas de las que necesitamos hablar primero: **las tareas y los niveles.**



La unidad básica de un sistema **Greb** es una **tarea**. Cada vez que transformas algo, tienes una tarea. Por ejemplo, si estás escribiendo, es una tarea convertir lo que piensas en texto; si estás cocinando un huevo, las tareas podrían ser romper el huevo en un tazón, mezclar con sal, verter en el sartén. Lo que define estos pasos como una tarea es que tenemos un "**input**" o una "**entrada**" y un "**output**" o una "salida" que convierte el elemento de no cocinado a cocinado, sin sal a con sal, etc. Si podemos contar cuáles son los procesos y definir qué pasa en nuestras organizaciones, podemos determinar qué está automatizado y qué tarea tiene muchos "**inputs**" o entradas. Esto puede ser **un indicador de un problema.**





Cuando le damos prioridad al diseño sobre función.

Empecemos con un concepto: la **puerta Norman**, una puerta que se supone debe abrirse empujando pero tiene un manubrio de jalar, eso hace que cada vez que vas a abrir la puerta, la jalas y luego te das cuenta de que hay que empujar. Cualquier puerta ambigua califica.

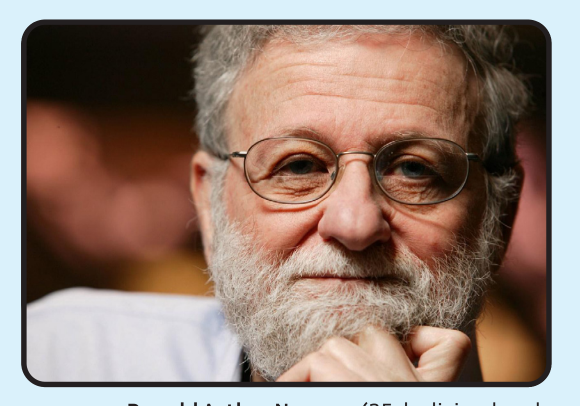
Las puertas Norman son objetos que han preferido el diseño por encima de la funcionalidad. Esta indiscreción genera puntos de fricción que hacen nuestro día a dia menos amigable al subconsciente.

Las **puertas Norman** no solo son objetos, pueden ser procedimientos, distribuciones de espacios. Siempre que encontremos un elemento que no funciona bien, pero se ve bonito tenemos un buen indicador de que puede haber un problema. Requieren esfuerzo cognitivo por parte del usuario, lo que contradice la esencia misma del buen diseño.**El buen diseño debe ser intuitivo.**

Según Norman, el diseño efectivo es aquel que **se vuelve invisible**: permite realizar tareas de forma **fluida**, sin pensar demasiado en la **interfaz** ni en los pasos para lograr el objetivo.

El principio subyacente aquí se extiende mucho más allá de los objetos físicos como puertas e interruptores. **Es un principio que se aplica a todos los aspectos de la vida**, desde organizar tu día de trabajo hasta diseñar una interfaz digital o estructurar un proceso empresarial.

Donald Norman





Donald Arthur Norman (25 de diciembre de 1935) es un investigador, profesor y autor estadounidense. Norman es el director del Laboratorio de Diseño en la Universidad de California, San Diego. Es mejor conocido por sus libros sobre diseño, especialmente "**La psicología de los objetos cotidianos**".



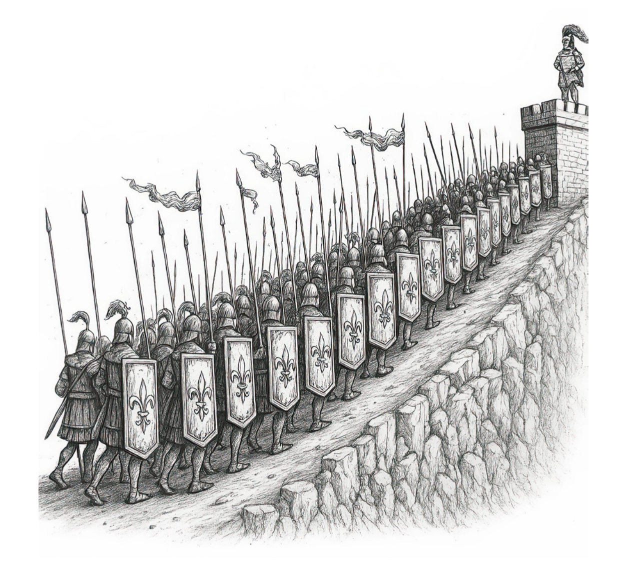
Ejemplo de **puerta Norman** porque tiene un manubrio que **confunde**; subconcientemente queremos **halar**, pero hay que **empujar** para **abrir**, o **no abre para ambos lados**, así que terminamos halando y luego empujando y haciéndonos sentir como un idiota. Diseño por encima de la funcionalidad. **¡Nada Greb!**

Cuando tenemos algo que es una **Puerta Norman,** el concepto de "**flujo**" se rompe. En **Greb**, la idea es que los sistemas, rutinas y diseños deben trabajar con nosotros, no en contra de nosotros. Deben ser **intuitivos**, **lógicos** y **fluidos**. La falta de fluidez y lógica en los diseños, procesos y sistemas es lo que encuentro yo, y posiblemente tú tambien, **profundamente frustrante**. Pero al mismo tiempo, también es lo que hace que nuestra búsqueda de flujos de trabajo optimizados sea tan emocionante. Es una aventura, un desafío continuo de encontrar cuellos de botella, redundancias y **Puertas Norman** en nuestras vidas, y luego descubrir cómo hacer que funcionen mejor.

Mecanismos contraintuitivos

Me encanta este término porque nos permite, en un ambiente, ponerle la etiqueta de **Puerta Norman** a las cosas que no están cumpliendo con diseño, utilidad y, lo más importante, flujo. Siento que la metáfora de estas puertas mal diseñadas se expande a muchos aspectos de nuestras vidas, y contabilizar con cuántas **Puertas Norman** tengo que lidiar en mi día a día es un indicador de las interrupciones frustrantes en nuestro flujo diario.

En los procesos, se van acumulando estas inconveniencias y la entropía hace que, con el tiempo, se conviertan en grandes pérdidas de tiempo, rompiendo el flujo en las tareas.



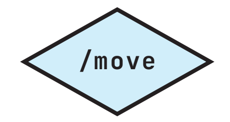
Este ejercito encontró una Puerta norman.
Se interrunpió el flujo.



Hay **muchas ocasiones** en las cuales el diseño es más importante que la funcionalidad, las **obras de arte,** piezas arquitectónicas y hasta la **moda**, pero usualmente con los procesos de nuestro día a día y la ropa que usamos para estar cómodos **no queremos batallar diseños contraintuitivos**. Esto, como todas las otras estrategias, es una herramienta.

Los productos como este ***mouse*** de Apple también pueden sufrir de tener propiedades de "**puerta Norman"**. Por años los clientes se han quejado de que no se puede usar el ***mouse*** mientras carga (**diseño sobre función)**. Cada caso es diferente, pero esto hace que este dispositivo sea menos **Greb**. Este mouse tiene fanes que defienden su diseño para ellos sí es **Greb** porque sus criterios principales son estéticos y prefieren lidiar con la inconveniencia del diseño.





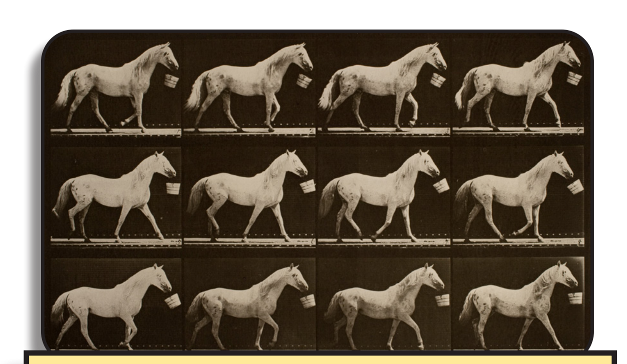
¿Qué son los estudios de movimiento?

Un estudio de movimiento es una técnica utilizada para analizar el desplazamiento y la interacción de objetos y seres vivos en el espacio y el tiempo. Esta práctica tiene sus raíces en la ciencia y el arte, donde se busca comprender y reproducir con precisión los movimientos naturales para diversas aplicaciones, desde la animación y el cine hasta la biomecánica y la robótica.

Historia de los estudios de movimiento

La historia de los estudios de movimiento se remonta a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando los científicos y artistas comenzaron a explorar formas de capturar y analizar el movimiento. Uno de los pioneros más influyentes fue Eadweard Muybridge, un fotógrafo e investigador británico conocido por su trabajo sobre la locomoción animal y humana.

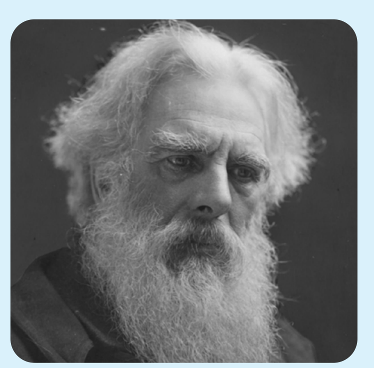
En el marco de los procesos, es importante partir de este tipo de análisis para poder tener evidencia de lo que ocurre antes de aplicar mejoras. El poder grabar con una cámara de video o un teléfono móvil las acciones y pasos en un proceso nos ayuda a identificar dónde está la "**grasa**" en el proceso, los puntos de fricción o ineficiencia.



Los estudios de movimiento ahorran tiempo, una imagen vale más que mil palabras y un video más que mil imágenes.

Muybridge utilizó una serie de cámaras dispuestas en fila para capturar secuencias de imágenes de caballos galopando. Este trabajo, realizado en la década de 1870, no solo demostró que los caballos levantan las cuatro patas del suelo al galopar, sino que también sentó las bases para el desarrollo del cine y la animación. Los estudios de movimiento consisten en grabar el proceso y analizar cuánto tiempo toma cada uno de los pasos en una tabla.

Eadweard Muybridge

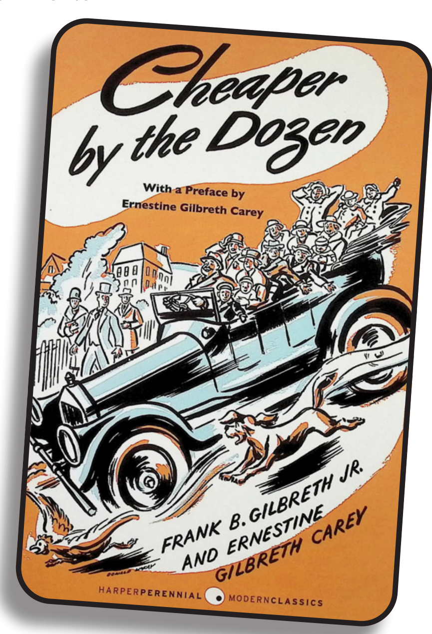


Eadweard Muybridge (9 de abril de 1830 - 8 de mayo de 1904) fue un fotógrafo inglés conocido por sus trabajos pioneros en estudios fotográficos del movimiento y en la proyección de películas. Es famoso por sus experimentos fotográficos sobre el movimiento de animales y humanos, especialmente su serie de 1878 "**El caballo en movimiento**", que usó múltiples cámaras para capturar el movimiento en fotografías ***stop-motion.***



Si vas a hacer algo, trata de ser el mejor en esa tarea

Hay un libro escrito por Frank B. Gilbreth Jr. y Ernestine Gilbreth Carey, "**Más barato por docena**", que ofrece un ejemplo de una familia **Greb**. El libro habla sobre el padre y la madre de los autores, Frank y Lilian, que habían sido expertos en eficiencia y tuvieron doce hijos. A pesar del impresionante logro de criar a doce muchachos, la historia de los Gilbreth fue aún más notable por sus contribuciones a la ingeniería industrial y al estudio del movimiento.



Frank B. Gilbreth Sr. fue un pionero del **estudio del movimiento**, reconocido por su capacidad para convertir tareas mundanas en procesos eficientes. Frank empezó su carrera como enladrillador. Le dijo a su madre que, en vez de ir a la universidad, iba a construir paredes de ladrillos que pagaba 2 dólares la hora. Su madre le dijo que no tenía problema con su elección, pero que fuera el mejor enladrillador que podía ser.

Al principio no fue bien recibido en su trabajo. Desde el primer día, Frank empezó a hacer las cosas de manera **Greb**: eficiente, inteligente y práctica, pero eso hacia que los demás parecieran ineficientes. Gilbreth Sr. **observó** que los métodos tradicionales de albañilería implicaban **movimientos ineficientes** y diseñó una forma más eficiente de colocar ladrillos, su principal innovación fue un andamio para no tener que bajar al piso a buscar cemento, el cual él diseñó y construyó, aunque al principio **su jefe lo catalogó por vago**, al poco tiempo este andamio fue construido para el resto de los enladrilladores por orden del mismo jefe. Sus métodos revolucionaron la industria de la construcción, mecanografía y manufactura, por mencionar unos cuantos, y sentaron las bases para la ingeniería industrial moderna.

La esposa de Gilbreth, **Lillian Moller Gilbreth**, fue una psicóloga industrial e ingeniera que complementaba el trabajo de su esposo con estudios sobre comportamiento humano y la psicología. Juntos, aplicaron su experiencia a su hogar, transformándolo en un modelo de eficiencia, de ahí el título "**Más barato por docena**".

Frank Gilbreth





Frank Bunker Gilbreth (7 de julio de 1868 - 14 de junio de 1924) fue un ingeniero, consultor y pionero estadounidense del estudio científico del trabajo. Junto con su esposa, **Lillian Moller Gilbreth**, desarrolló técnicas de estudio de tiempos y movimientos para la eficiencia industrial. Sus innovaciones incluyen el proceso de "**therbl igs**" para analizar movimientos y el uso de fotografías y películas para estudiar el trabajo.

Hay muchos ejemplos de soluciones **Greb**. En ese momento se utilizaba el código morse y el Sr. Gilbreth empezó a dejar mensajes en código morse en toda la casa, como “En el bolsillo superior de mi abrigo hay 1 dólar” y los chicos corrían para descifrarlos. A las pocas semanas, todos los hijos sabían código morse.

El enfoque innovador de los Gilbreth hacia la educación y su disposición para desafiar el pensamiento convencional conectaron conmigo. Los Gilbreth r**esolvían los problemas con sabiduría e inteligencia**, difuminaron los límites entre la educación y el entretenimiento, transformando el aprendizaje en una actividad agradable y atractiva. A través de su enfoque creativo, los Gilbreth enseñaron sus hijos a cómo resolver problemas, pensar críticamente y perseverar ante los desafíos.

Tareas/Therbligs

El proceso ***therbligs*** o **tareas** es una herramienta de análisis de movimientos desarrollada por Frank y Lillian Gilbreth. El término ***therblig*** es un anagrama del apellido "**Gilbreth**" ***(casi al revés)*** y representa los **movimientos básicos** de las manos en una tarea manual. En **Greb**, expandiendo los ***therbligs,*** utilizamos el término "**tarea**" para referirnos a cualquier proceso incluyendo los 18 Therblings originales.

¿Qué son los Therbligs? Son **18 movimientos** elementales que se pueden observar al analizar tareas manuales. Cada uno tiene un símbolo, un nombre y un color asociado (en algunos sistemas).

Therblig	Símbolo	Descripción
01. Buscar		Ojos/manos buscan objeto
02. Seleccionar		Elegir un objeto entre varios
03. Alcanzar		Mover la mano hacia un objeto
04. Agarrar		Cerrar la mano sobre un objeto
05. Mover		Transportar el objeto
06. Colocar		Ajustar a una posición específica
07. Soltar		Dejar ir un objeto
08. Usar		Aplicar un objeto a su uso
09. Inspeccionar		Observar cuidadosamente
10. Ensamblar		Juntar piezas
11. Desensamblar		Separar piezas
12. Esperar(I)		Innecesario, se puede eliminar
13. Esperar(N)		Necesario, no se puede eliminar
14. Planear		Pensar los pasos siguientes
15. Retener		Mantener un objeto sin usarlo
16. Precolocar		Ubicar un objeto para usar luego
17. Buscar(O)		Solo ojos buscan objeto
18. Fallo		Fallo de agarre o en la tarea

¿Cómo se usan?

1. Se **graba** con una cámara de video una actividad.
2. Se **etiquetan** los movimientos y tiempos con los Therbligs.
3. Se **analiza** y **rediseña** para reducir los Therbligs **improductivos** (especialmente 12, 13, 14, 18).

Los Therbligs/Tareas se dividen en dos grandes grupos:

Productivos | Agreganvalor (01 al 11)

Representan los movimientos productivos, es decir, tareas que añaden valor directo al proceso (como buscar, agarrar, mover, usar, ensamblar, etc.); mientras que

Improductivos | No agregan valor (12 al 18)

Corresponden a movimientos improductivos, los cuales no generan valor y por tanto deben ser reducidos o eliminados (como esperar, planear, sostener sin usar, fallar al agarrar, etc.).

En un proceso manual, el enfoque debe estar en atacar estos 6 movimientos improductivos para optimizar el flujo de trabajo. Si el análisis lo requiere, también podemos identificar otros movimientos específicos o incluso ser más detallados al nombrarlos, para adaptar el sistema Therblig/Tareas al contexto real del proceso.



Estudios de Movimiento

Analicemos un proceso por ejemplo: **hornear una tanda de galletas**.
Los pasos pueden ser:

- **Buscar** los ingredientes en la despensa **(5 min)**
- **Medir** y pesar los ingredientes **(6 min)**
- **Mezclar** los ingredientes **(4 min)**
- **Precalentar** el horno **(10 min)**
- **Organizar** las galletas en la bandeja **(3 min)**
- **Hornear** las galletas **(15 min)**
- **Esperar** que enfríen y empacar **(10 min)**

Este es un proceso que puede repetirse varias veces al día en una planta o cocina industrial. **¿Cuál es la tarea principal y cuáles son las tareas de soporte?**

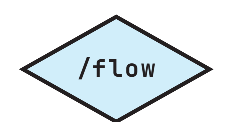
La tarea principal es **hornear las galletas**, ya que es **la acción** que **transforma** la **materia prima** en **producto terminado**. Las demás son tareas de soporte necesarias para que esa acción se ejecute correctamente. En **ingeniería industrial**, todas estas pueden registrarse como una sola operación en un proceso, pero es fundamental identificar claramente **las subtareas** porque cuando estas se vuelven complejas o lentas, se convierten en cuellos de botella.

¿Qué pasaría si tuviéramos que producir mil galletas en lugar de veinte? Repetir manualmente estos 7 pasos una y otra vez sería ineficiente. Este es el tipo de fricción que queremos eliminar.

En la era de la **mejora continua** y la **automatización** industrial no solo debemos **contar** los pasos del proceso, sino también **medir** cuántas veces hay que intervenir manualmente o hacer movimientos innecesarios.

Automatizar el mezclado, usar dispensadores precisos o bandejas múltiples puede reducir tiempos y errores. **En Greb hay que hacerse experto en estudiar qué son tareas principales y qué son tareas de soporte y calcular nuestros tiempos.**

Ya sea que usemos los "***therbligs***" o el término **"tareas"** lo que estamos tratando de medir es qué agrega ,qué no agrega valor y el tiempo que toma.





¿Cómo saber si eres Greb por naturaleza?



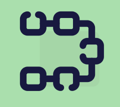
Empiezas a ver Puertas Norman en todas partes

Te irritas cuando ves objetos que ponen estética sobre funcionalidad.



La obsesión por la optimización

Siempre buscas formas de agilizar los procesos y no desperdiciar ni tiempo ni recursos.



El espíritu de la sistematización

Diseñas sistemas para todo, desde organizar tus archivos hasta planificar tu día.



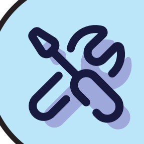
El rastreador del tiempo

Sabes cuánto tiempo te toman las tareas en promedio.



Tienes tu Flow organizado

Tienes planificado qué vas a hacer en tu próxima sesión de flow.



Te encanta encontrar herramientas

Siempre estás buscando nuevas herramientas o ***software*** que puedan ayudar a optimizar tu productividad.



Sabes manejar tu energía

No sobretrabajas a ti ni a otros, pero sabes aprovechar los momentos de flow.



El amante del aprendizaje

Siempre estás abierto a nuevas ideas y conceptos que puedan ayudar a mejorar tu productividad y eficiencia.



Apasionado por la calidad

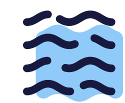
Para ti no se trata solo de hacer las cosas, sino de hacerlas bien y sin el menor cantidad desperdicio.



Te encanta experimentar

Estás dispuesto a probar nuevos enfoques o métodos y ves los fracasos como solo otro paso hacia encontrar la manera más eficiente.

Si te encuentras asintiendo a estos puntos, ¡felicidades!
Puede que seas Greb. Bienvenido al club de los **adictos al flujo**.



¿Qué es *FLOW*?

Lo más importante sobre flow es que **cada persona entra en este estado de manera diferente**. Desde hoy debes estudiarte y preguntar **¿qué hace que yo entre en flow?** Si creas equipos donde se premia y se fomenta el flujo, tendrás equipos donde las personas son autosuficientes y no tienen que intrrumpir a los demás, si logras tener una rutina de flow por 3-4 hora en corto tiempo lograrás avanzar todo el trabajo que necesites y tendrás el resto del día disponible.

Imagina un río que serpentea a través de un paisaje tranquilo. El agua se mueve con una elegante fluidez, navegando por el camino ante él con una gracia sin esfuerzo. Esta es la imagen que quiero que tengas en tu cabeza cuando pienses en qué es **flow**: un estado en el que las acciones se desenvuelven con una facilidad casi mágica, liberando la mente para sumergirse en el corazón de la creatividad y en el meollo de la tarea que se tiene entre manos.

Greb **no es un sustituto del término flow**, sino un aliado cercano, una especie de ingrediente secreto que los complementa y ayuda a entrar al flujo. Lo que queremos es tener claro ¿qué son las cosas que facilitan que entremos en flow? y sistemtizar ese proceso, eso es **Greb**. Si no se siente como ese rio, entonces es porque hay obstáculos. Imagina una herramienta bien diseñada que encaja perfectamente en tu mano, cuyo uso es algo natural para ti. O un ***software*** tan fácil de usar que navegas por sus complejidades sin esfuerzo, cuando puedes enfocarte en lo que estas escribiendo en lugar de agarrar el lápiz y enfocarte únicamente en la tarea que tienes entre manos. Implica una comprensión profunda de ti mismo, ¿qué necesitas para concentrarte? ¿qué hace que rompas flow?

El hermoso balance que buscamos entre **Greb** y **flow,** es que cuando no estamos en flow debemos intentar que nuestros procesos sean Greb.

No se trata siempre de reemplazar prácticas establecidas, sino de mejorarlas, proporcionando un terreno fértil donde la creatividad pueda florecer sin obstáculos. Desde el diseño de productos hasta el desarrollo de software, **Greb** capacita a individuos y equipos, haciendo que su viaje hacia sus metas sea lo más fluido y satisfactorio posible.

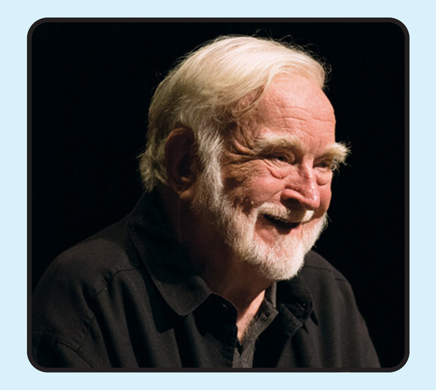
El concepto de **Flow** tiene sus raíces en la psicología de la experiencia óptima, descrita por el psicólogo **Mihaly Csikszentmihalyi**. Durante un estado de flujo, las personas a menudo experimentan un profundo disfrute, creatividad y una participación total en la vida.

Este estado puede experimentarse en una variedad de actividades y tareas —**desde pintar hasta programar**— dónde el individuo está tan absorto en lo que hace que pierde la noción del tiempo, y sus acciones fluyen con naturalidad y sin esfuerzo.

Este estado de flujo potencia tanto la creatividad como la productividad.



Mihaly Csikszentmihalyi





Mihaly Csikszentmihalyi

(29 de septiembre de 1934 – 20 de octubre de 2021) fue un **psicólogo húngaro-estadounidense.** Reconoció y nombró el concepto psicológico de "**flujo**", un estado mental altamente enfocado y propicio para la productividad. Fue profesor distinguido de Psicología y Gestión en la Universidad de Claremont Graduate. Anteriormente, se desempeñó como jefe del Departamento de Psicología en la Universidad de Chicago y del Departamento de Sociología y Antropología en el Lake Forest College.

Su nombre se pronuncia:

"Mi-hai"	"Chik-sent-mi-hai-i"
"miː.haɪ"	"tʃɪk.sɛnt.miːˌhaɪ.i"

Intuición



Flujo

Flow es el estado en el cual operamos al tope de nuestras habilidades cognitivas. Si diseñamos nuestros esquemas de trabajo entendiendo y programando nuestras sesiones de flow **podemos desbloquear una productividad oculta.**

Greb trata de organizar tu día para trabajar en flow. En el resto del tiempo hay que ver las cosas con mentalidad de flow.

En nuestras organizaciones esto no pasa naturalmente, el primer paso para generar flow es cuando encuentres un obstáculo en tu flujo de trabajo, **ten el coraje de ajustar tu ambiente**. Esto puede implicar aprender una nueva habilidad, implementar una nueva herramienta o incluso repensar la forma en que todo tu equipo colabora. Mover las cosas para que estén más comodas, organizar los ingredientes antes de cocinar, todo lo que haga falta para que cuando entres a flow te puedas concentrar.

A medida que avanzamos, aprenderemos más sobre estrategias prácticas para **identificar estos obstáculos y herramientas para facilitar esta mejora continua**. Acojamos este viaje, sabiendo que cada pregunta nos acerca un paso más a una experiencia laboral más eficiente, intuitiva y satisfactoria.

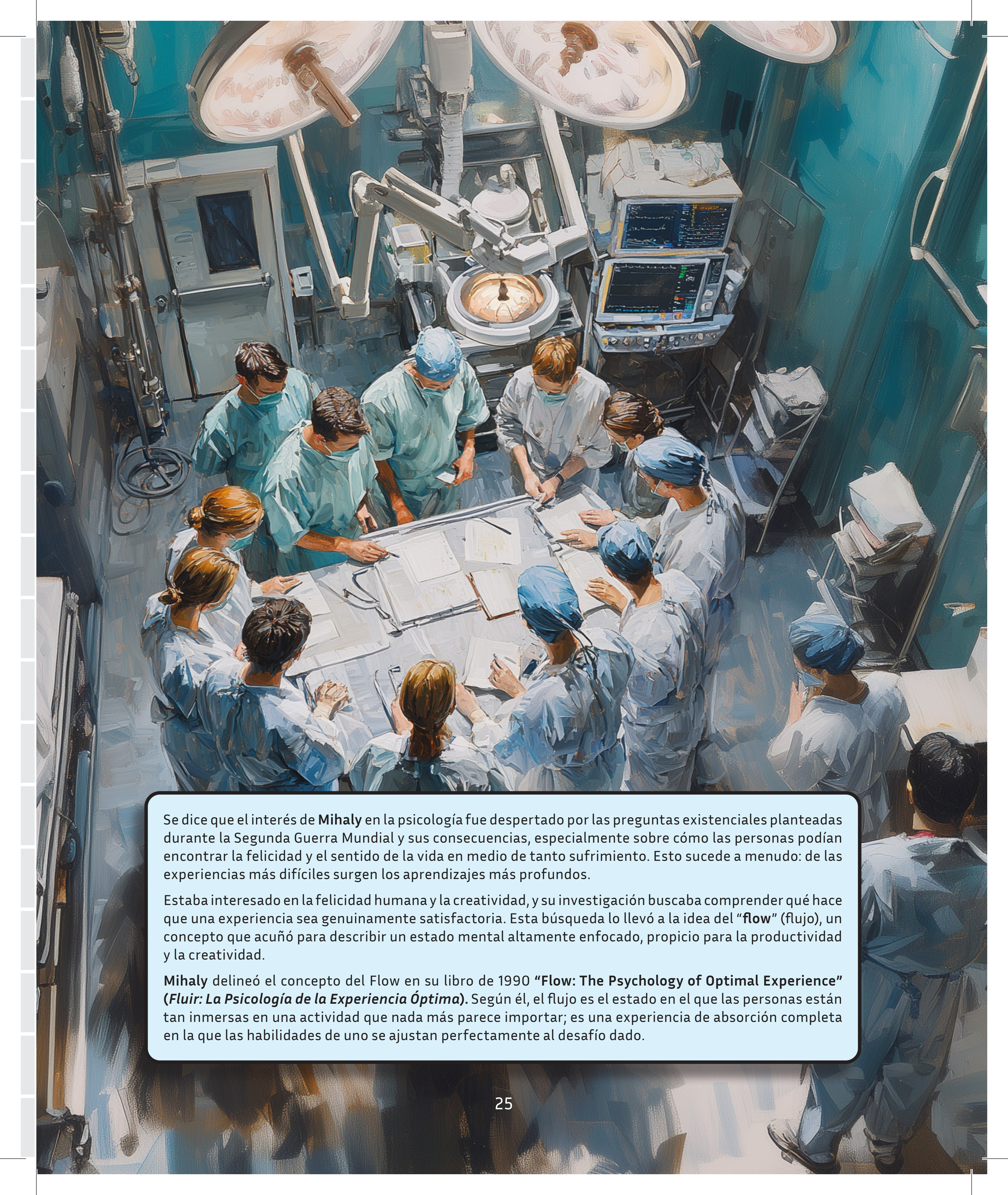
Utilizaré muchos ejemplos diversos, esto es como haría el sabio: me repito cien veces para que me entiendan una. Algunos ejemplos pueden parecer extraños al principio, pero la esencia de lo que estamos discutiendo aquí, es aplicable a cualquier disciplina. **Se trata de comprender los pasos de una tarea o un trabajo que estás realizando a un nivel tan profundo que no piensas conscientemente en el proceso.** Este estado, al que nos referimos como "**Greb**", se vuelve tan natural como caminar o conducir.

Considera la experiencia de **conducir**. Para un conductor nuevo, cada acción necesita ser procesada mentalmente y ejecutada conscientemente, **¡no hay flow en lo absoluto!** Por otro lado, un conductor experimentado, se monta en un vehículo, ajusta el volante mientras habla con su acompañante , no tiene que pensar en esta tarea. Es lo más cotidiano posible, **Hay flow!**

Al entrar al carro todo conductor con experiencia ajusta el retrovisor, el asiento y los espejos. Estos ajustes son la manera en la cual personalizamos el espacio de conducir para **entrar en flow**. Una buena pregunta para una entrevista de trabajo es ¿cómo te gusta personalizar tu espacio?. U na respuesta detallada es una señal de que la persona ha sistematizado, consciente o no.

Considera el ejemplo de una operación médica. Los médicos jóvenes y menos experimentados pueden conocer los pasos para una operación simple, pero los médicos experimentados muestran un enfoque diferente. Cuando entran a un quirófano**, ajustan instantáneamente el entorno** para adaptarlo a sus necesidades. **Piden artículos específicos**, organizan sus instrumentos quirúrgicos en un orden particular **y no procederán hasta que se cumplan estos requisitos**. El tener preferencias y requerimientos antes de trabajar es uno de los comportamientos más profesionales que existen y garantizan que estamos reduciendo la variabilidad en nuestros procesos.

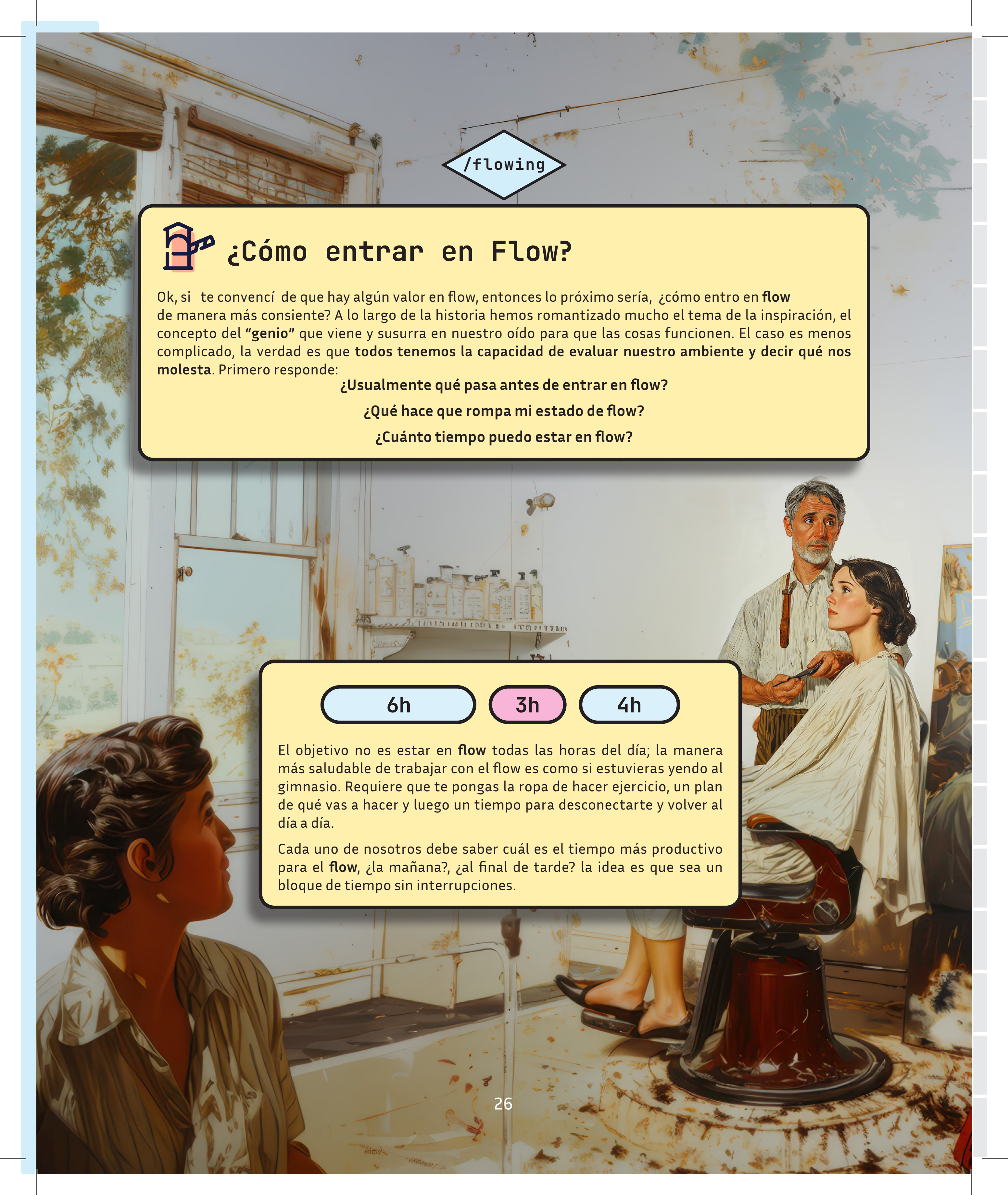




Se dice que el interés de **Mihaly** en la psicología fue despertado por las preguntas existenciales planteadas durante la Segunda Guerra Mundial y sus consecuencias, especialmente sobre cómo las personas podían encontrar la felicidad y el sentido de la vida en medio de tanto sufrimiento. Esto sucede a menudo: de las experiencias más difíciles surgen los aprendizajes más profundos.

Estaba interesado en la felicidad humana y la creatividad, y su investigación buscaba comprender qué hace que una experiencia sea genuinamente satisfactoria. Esta búsqueda lo llevó a la idea del "**flow**" (flujo), un concepto que acuñó para describir un estado mental altamente enfocado, propicio para la productividad y la creatividad.

Mihaly delineó el concepto del Flow en su libro de 1990 **"Flow: The Psychology of Optimal Experience" (*Fluir: La Psicología de la Experiencia Óptima*).** Según él, el flujo es el estado en el que las personas están tan inmersas en una actividad que nada más parece importar; es una experiencia de absorción completa en la que las habilidades de uno se ajustan perfectamente al desafío dado.



/flowing

¿Cómo entrar en Flow?

Ok, si te convencí de que hay algún valor en flow, entonces lo próximo sería, ¿cómo entro en **flow** de manera más consiente? A lo largo de la historia hemos romantizado mucho el tema de la inspiración, el concepto del **“genio”** que viene y susurra en nuestro oído para que las cosas funcionen. El caso es menos complicado, la verdad es que **todos tenemos la capacidad de evaluar nuestro ambiente y decir qué nos molesta**. Primero responde:

¿Usualmente qué pasa antes de entrar en flow?

¿Qué hace que rompa mi estado de flow?

¿Cuánto tiempo puedo estar en flow?

6h **3h** **4h**

El objetivo no es estar en **flow** todas las horas del día; la manera más saludable de trabajar con el flow es como si estuvieras yendo al gimnasio. Requiere que te pongas la ropa de hacer ejercicio, un plan de qué vas a hacer y luego un tiempo para desconectarte y volver al día a día.

Cada uno de nosotros debe saber cuál es el tiempo más productivo para el **flow**, ¿la mañana?, ¿al final de tarde? la idea es que sea un bloque de tiempo sin interrupciones.

Define tu espacio de trabajo: La organización favorece el **flow**, ya que libera parte de nuestro cerebro y nos permite enfocarnos en la tarea.

Elimina distracciones: El enemigo del flow es hacer varias tareas al mismo tiempo. Es como si fraccionáramos la capacidad del cerebro cada vez que agregamos una nueva tarea.

Establece objetivos claros: Tener metas específicas y alcanzables para cada sesión de trabajo te ayudará a mantenerte enfocado y a medir tu progreso. Esto reduce la incertidumbre y permite que tu mente se concentre plenamente en la tarea actual.

Toma descansos regulares: Incorporar pausas breves entre sesiones de trabajo intensas puede revitalizar tu energía y mantener tu concentración. Utiliza técnicas como el **Pomodoro**, que alterna períodos de trabajo con descansos cortos, para optimizar tu rendimiento.

Crea un ritual de entrada al trabajo: Desarrollar una rutina específica antes de empezar a trabajar puede indicarle a tu cerebro que es momento de entrar en flow. Esto podría incluir actividades como meditar, escuchar música relajante, o hacer ejercicios de respiración.

Utiliza herramientas y tecnología adecuadas: Asegúrate de que tienes a mano las herramientas necesarias y que funcionan correctamente. Tecnología eficiente y software adecuado puede reducir frustraciones y mantener el flujo de trabajo sin interrupciones.

Cada persona es diferente: Las condiciones particulares de cada persona afectan su capacidad de entrar en flow.

Siempre cuestiona el porqué de las cosas

Cada decisión que tomamos contribuye a nuestra identidad en constante evolución. **A menudo, son las elecciones que se desvían de la norma las que realmente nos definen.** Mi decisión de usar **tirantes** es un ejemplo perfecto de esto. Aunque parezca trivial, esta elección se convirtió en un profundo reflejo de mi individualidad y terminó siendo una manifestación física de mi filosofía personal de **Greb**.

Hace unos diez años, me encontré con un episodio de **Freakonomics Radio** titulado **"¿Cómo ganó el cinturón?".** En el programa se discutieron la historia y la popularidad de los cinturones como herramienta principal para sostener los pantalones, a pesar de que los tirantes ofrecían funcionalidad superior. Discutieron los factores sociales, económicos e incluso políticos que contribuyeron a la adopción ubicua del cinturón en lugar de tirantes. Inspirado por esta nueva perspectiva, decidí desafiar la tendencia, se desató mi "revolución de los tirantes": "¿Qué está haciendo que tus pantalones se caigan?... La gravedad, que tira hacia el centro de la Tierra, o hacia abajo. Entonces pensé: **¿no tendría más sentido un dispositivo que tire hacia arriba, no hacia los lados?**". La lógica era irrefutable. Declaré: "¡Esto no es Greb! y compré mi primer par de tirantes!" Esto no se trataba solo de mantener mis pantalones arriba; a veces hay que llevarle la contraria a la inteligencia colectiva.

En retrospectiva, esta decisión me hizo conocido como **"el de los tirantes".** Me hace mucha gracia, no lo hice como ninguna declaración de moda; es que son más comodos. Lo hice porque la idea de los tirantes era, sin duda, **Greb** conmigo.



Un gran cambio de carrera

Como he mencionado antes, **Greb** termina, con el tiempo, adaptándose ti. Es útil en un equipo, incluso cuando dos integrantes tienen definiciones distintas de lo que es **Greb**, porque en un caso en el que no se puedan poner de acuerdo, **lo más Greb es entender que la otra persona necesita algo para seguir operando**. El objetivo final de **Greb** es hacer que una tarea o un proceso sea lo más amigable posible para el subconsciente. Flow es un indicador de un proceso que es **Greb**, tan intuitivo como andar en bicicleta.

En la película de Pixar "Soul" me encantó su interepretación de **"estar en flow"**. Según la película de Pete Docter, estar en la zona ocurre cuando te desconectas de la realidad de manera individual, pero creo que es importante entender que hay muchas actividades grupales (empezando por los deportes) dónde se puede estar en flow de manera grupal. Profesores, gerentes y otros roles altamente interactivos pueden estar en flow con otras personas.

En la película, el personaje principal tenía una crisis de identidad sobre el significado de la vida, un tema que ha sido tan profundamente desarrollado en la cultura oriental donde la intuición y el alma de las personas nunca fueron desestimadas. Es muy difícil hablar de flow sin inevitablemente hablar del subconsciente, la parte de nosotros que no se siente identificada cuando digo "Yo", una parte de nosotros que no es la que está despierta y opera en el día a día. **¿Hasta dónde hay que profundizar? ¿Debemos abrir nuestros libros de filosofía y psicología?** Creo que no hay que complicase tanto con solo ponerle un nombre y escuchar a esa parte de nosotros de la cual vienen las corazonadas y que podamos sistematizar el hablar con esa parte y tomarla en cuenta.

Mi gran amiga de infancia Teresa era una joven abogada graduada de la universidad **Sorbonne de París**, una de las universidades más reconocidas en el mundo en derecho. .

Hacía mucho que no nos juntábamos y un día quedamos para almorzar. Le pregunté cómo iba su oficina de abogados y, para mi asombro, me dijo: "Ya no me dedico a eso". Mi amiga estaba sumamente feliz y me contó en lo que estaba trabajando:

"Mira, antes me pasaba el día peleando con la gente y pasando trabajo en un tribunal, ahora solo me reúno con mis clientes en el momento más importante de su vida".

Teresa siempre había tenido un lado artístico y transformó su carrera haciendo invitaciones personalizadas, piezas bellamente dibujadas con caligrafía a mano, para bodas, para muchos el día más importante de sus vidas.

> ***"Es que no se siente que es trabajo para mí, yo pudiera hacer esto todo el día".***

Para mí ese es el estilo de vida que me gustaría compartir con **Greb**. Todos tenemos compromisos, jefes no **Greb**, deudas, problemas, pero eso puede co-existir con esos momentos en los que uno hace lo que le hace feliz por falta de un término menos cliché.

Es posible que el ajustar tu ambiente no sea un cambio de la noche a la mañana, **Roma no se construyó en un día**, pero el tener un norte al empezar a clasificar las cosas como **Greb** o **no Greb** para mí es un buen primer paso.

Mi amiga ahora se pasa el día rodeada de sus perritos y la veo más a menudo. Todo en la vida es un balance, a menudo lo más **Greb** es lo que nos hace más contento, parte del secreto es darnos la oportunidad a nosotros mismos de aceptar un cambio de carrera. O un cambio de vida. **¿De verdad me quiero mudar a otro país?** o sencillamente no me gusta lo que estoy haciendo, quizás la respuestas a esa pregunta es prefiero estar cerca de mis padres y ser mi propio jefe y eso me hace más feliz.



Luego de entender: **“Oh, mi cerebro simplemente funciona de esta manera”,** y adaptar nuestro entorno a nuestras fortalezas, podemos hacer preguntas a nuestros colaboradores como **"¿Podemos hacerlo de esta manera? es que así lo entiendo mejor”** y algo hace ***click***, el resto esta más abierto a intentar la manera de Guillermo o Teresa.

Eso nos permite luego tener el peso de decir: “Mira, esta forma es más rápida, ya he pasado por aquí” o **“Conozco un atajo”.**

No siempre hay que hacer un cambio tan drástico de carrera, pero si tuviera que dar un consejo sobre cambios de carrera, sería: Pregúntate: “**¿Qué es lo que quiero estar haciendo?”.**

Si te encanta estar rodeado de personas, ser sociable y hacer trámites en la calle, es muy probable que un trabajo de oficina te haga sentir como una prisión. Busca un trabajo en el que hagas lo que quieras estar haciendo en tu día a día y el tiempo se te pase volando.

A menudo buscamos títulos y promociones en empleos donde a la larga no seremos felices porque no permiten momentos de flow.

Pero no hay trabajos perfectos; siempre estamos en el proceso de hacer que todo sea un poco más **Greb**. Lo que quería transmitir con esta sección es simple: busca trabajos donde puedas entrar en flow.

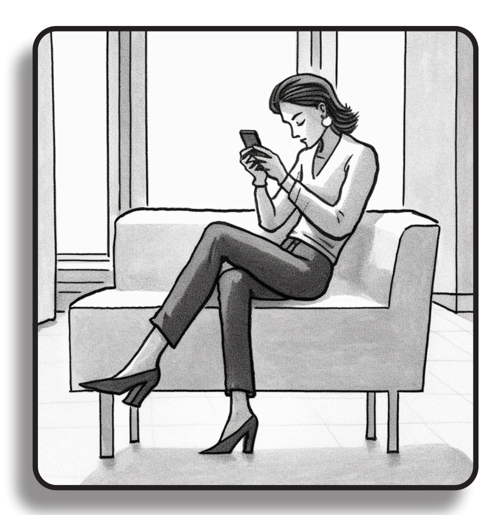
G

Las soluciones Greb muchas veces nos llevan a soluciones no convencionales.

Cómo manejar el Flow

Ya vimos unas técnicas para entrar en **flow**. Lo próximo es gestionar nuestro tiempo. Si estás en **flow**, el secreto no solo es alcanzar un estado de flujo, sino saber cómo gestionarlo de manera responsable para no perderlo, entrar y salir no quedarse pisado en **flow** . En medio del **flow**, es fácil obsesionarse con detalles insignificantes o entrar en un bucle que no necesariamente nos acerca a nuestros objetivos. Antes de darnos cuenta, **"solo cinco minutos más"** se convierten en horas perdidas en tareas que no contribuyen significativamente al progreso de tu proyecto.





Perdernos en Flow

El gran peligro de **flow** es enfocarnos en la actividad incorrecta. Si tu cerebro entra en **flow** y estás en el celular viendo las redes sociales, te esperan minutos u horas en los que tu mente estará enfocada en esa tarea. Las empresas de software invierten millones de dólares cada año en reducir la cantidad de pasos y crear flow en sus aplicaciones, las cuales cada vez más se moldean a lo que tu subconsciente quiere, **¿o será de la otra manera?.**

Cuando estés en **flow**, trata de tener un plan y no empezar una tarea no planificada. Esto garantiza que la energía y la zona productiva no sean desperdiciadas. Si te atrapas en flow en una actividad no planificada, **aplica Greb a la inversa**, hazlo difícil al subconsciente. Haz que la parte racional de ti corte ese comportamiento, no más redes sociales en el telefono, **¡borra el app!** Hazlo difícil para el subconsciente.

Entonces, ¿cómo gestionamos el flujo de manera responsable?

Aquí hay cuatro técnicas claves.



Crea un plan

Siempre empieza una sesión de flow con un objetivo claro. Por ejemplo, "Voy a escribir una página del libro" o "Terminaré esta parte de mi proyecto". Antes de entrar en tu estado de flujo o tan pronto como te des cuenta de que estás en él, revisa lo que habías programado para tu próxima sesión de flow y ataca eso. Tener disciplina con esto nos garantiza mantenernos enfocados.



Ponte cronómetro

En general, los humanos somos malísimos para determinar cuánto tiempo toma algo. Poner un cronómetro y medir el tiempo es una excelente manera de mantenerte en el camino correcto y asegurarte de que tu tiempo en flow se invierta de manera productiva. Puedes decidir asignar 30 minutos para generar ideas para un nuevo concepto o 15 minutos para perfeccionar una idea existente. Si al finalizar el tiempo establecido no has logrado un progreso sustancial, puede ser momento de cambiar el enfoque: "Probaré esto durante los próximos 10 minutos. Si no funciona, pasaré al plan B". Cuando llegue el límite de tiempo, ya tendrás tu decisión tomada.



Evalúa el camino

En flow puede que te des cuenta de que hay un elemento crítico que necesita tu atención en ese momento. Es válido cambiar el plan, siempre y cuando trabajar en otra tarea nos lleve más cerca del objetivo de la sesión de flow. Pregúntate: "¿Debo aprovechar este flujo para trabajar en la tarea actual, o debo intentar canalizar mi flujo hacia otro proyecto más urgente?" La capacidad para tomar estas decisiones puede ayudar a asegurar que tu flujo se aplique a las áreas más beneficiosas.



Evita los obstáculos

Si estás trabajando en algo y te encuentras con un obstáculo, no te detengas. Marca la tarea como "pendiente" y continúa con lo que tienes planificado. Cuando estamos emocionados en flow, podemos perder la ola de inspiración si encontramos demasiados bloqueos en el camino. Ese es el momento en que nos frustramos y las cosas salen de flow.



Cuando termines tu sesión de **flow**, revisa los pendientes y decide cómo atacarlos luego.

Al emplear estas técnicas, puedes aprovechar tu sesion de **Flow** al máximo aumentando la productividad al evitar posibles obstáculos. **Gestionar el flujo es un arte** y, como cualquier arte**, requiere práctica,** pero una vez dominado, se convierte en una herramienta poderosa en tu arsenal creativo y productivo. El punto principal es que, al planear lo que hacemos en lugar de libremente trabajar en lo que está en frente, nosotros mismos nos convertimos en árbitros de nuestro tiempo.

Adicto al flow

No puedo terminar sin hablar de la adicción al flujo. Hay personas que son muy apasionadas en lo que hacen, artistas, abogados, deportistas. En cualquier área nos podemos topar con alguien que es adicto al flujo y que le pueden pasar horas y horas haciendo la tarea que le hace feliz.

Me tomó mucho tiempo el entender que **incluso las cosas buenas deben ser administradas**. El objetivo no es estar en flow todo el día, este estado es de hiperatención y concentración, el estar en flow pensando en una idea cuando manejas es lo que te pone en piloto automático y y hace que te pases la calle donde debías doblar, o sin pensarlo llegues a la casa. Eso es y un automatismo no **flow**.

Flow se torna peligroso cuando **dejamos de hacer cosas para quedarnos trabajando**, cada quien es diferente y definitivamente todos tenemos un día en el que hay que programarse para trabajar horas extras, pero la clave está en administrar el flow porque es un recurso limitado.

Al principio esto no es un problema. A muchos de mis estudiantes, al principio del semestre, les cuesta concentrarse más de una hora en cualquier tarea. No obstante, **a medida que practicamos, nos damos cuenta de que el músculo de entrar en flow se fortalece** y puede que no tengamos límite en cuánto al tiempo que podemos estar concentrados en una tarea. Ahí es cuando es importante tener la sesión planificada.

Por último, hay que saber cuándo parar, como regla general, **"Nunca empieces una nueva tarea a las 6 de la tarde"** aprendí esto de un amigo programador el cual me explicó que **hay que terminar el día en algo que salió bien** y que cuando empezamos una tarea que no vamos a poder terminar **eso se muda a nuestra cabeza sin pagar renta** y luego nos cuesta dormir porque todavía estamos en flow, mientras más tiempo estamos en flow más tiempo necesitamos para apagar los motores del cerebro y regresar a un estado normal.

Planificar → Ejecutar

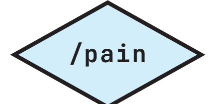
De más está decir que me encanta el tiempo que paso en la adicción al **flow**. Escribí un libro al respecto. Bromeo y es divertido referirme a esto como una **guía para adictos al flujo,** pero el lado oscuro de cualquier adicción, y la razón por la que la palabra "adicción" es negativa, es porque las adicciones quitan el placer de algo que debería ser, tal vez no inherentemente, pero algo que se suponía que era bueno.

Gestionar el flow a veces significa interrumpir el flow. Aunque te encantaría trabajar en ese proyecto 15 minutos más y sabes que la próxima hora podría ser tan productiva, **romper el flow por disciplina y darle tiempo a las cosas para que descansen también es Greb.**

Mi consejo para desarrollar el flow es tratarlo como un deporte: hay que practicar un poco todos los días y no demasiado para no lesionarnos. Mi consejo para manejar el flow una vez esté desarrollado es tratarlo como a un amigo cercano, alguien con quien disfrutas pasar tiempo y te emociona compartir.

Habrá momentos en los que lo veas todos los días, pero también puede pasar tiempo sin verlo. Ambos tienen sus propios intereses y a veces te queda mal y no llega pero no nos podemos poner enojados, es parte de la vida. **Siempre tendremos tareas que es mejor realizar en estado flow y otras en las que no es necesario.**

Cuando estimamos la duración de las tareas, debemos hacerlo no en el tiempo que nos tomaría en flow, sino en el tiempo que nos tomaría si no estuviéramos en ese estado. Cuando llega el flow, es como un atajo, pero si no llega, todavía tenemos tiempo para terminar la tarea. El truco está en **no planificar de manera que solo funcione si llega el flow**, sino **organizar todos tus procesos para que se sientan como si estuvieras en flow**. Esto, a su vez, aumenta las posibilidades de que entres en flow, diseñando procesos que te hagan disfrutar de las tareas.





Reducir los *pain points*

Aquí es donde entra **Greb**. Si te he convencido de que flow es un espectáculo y no podemos estar en flow las 24 horas del día, ¿qué hacemos con el resto de las cosas? La idea es que tratemos de que el resto de las cosas fluyan. Encontramos los **Pain Points** o puntos de dolor de nuestro día a día.

Uber

Los *pain points* (puntos de dolor) son cada una de las incomodidades que tiene un proceso, son los dolores de cabeza en nuestro día a día. Un ejemplo pudiera ser instrucciones no claras en un proceso o un proceso que hay que hacer presencial y no se puede hacer en línea.

Cómo Uber solucionó el Pain Point de pedir un taxi

Antes de la llegada de Uber, pedir un taxi presentaba varios desafíos para los usuarios. Estos incluían la dificultad de encontrar un taxi disponible, la incertidumbre sobre el tiempo de espera, la falta de transparencia en las tarifas, y la inseguridad en cuanto a la calidad y seguridad del servicio. **Uber identificó estos Pain Points** y los abordó con una solución innovadora que transformó la industria del transporte urbano.



Analicemos cuáles son los **pain points** de pedir un taxi:

tiempo de espera largo

No sabías cuánto tiempo iba a tomar encontrar un taxi y si llamabas por teléfono tenías un estimado muy inexacto.

baja disponibilidad

Buena suerte encontrando un taxi en hora pico.

mala calidad

Ninguna manera de garantizar el control de calidad de los taxis. Mal servicio es esperado.

Si analizamos el proceso de pedir un taxi versus pedir un Uber, **vemos una ventaja clara**. La aplicación te dice exactamente cuánto tiempo toma todo, siempre hay un conductor de Uber a pocos minutos, y el sistema filtra a los conductores con mal servicio y a los clientes que son malos pasajeros.

Hay muchas otras ventajas, como el pago electrónico sin efectivo y la seguridad del GPS, **pero los Pain Points no resueltos son la razón por la que dejamos de utilizar los servicios.**

Hay que entrenar personas **para encontrar problemas**. En general, todo el entrenamiento que les damos a las personas se enfoca **en resolver problemas,** lo cual es espectacular para procesos maduros, **pero cuando necesitamos mejora e innovación, deberíamos poder caminar por una tienda si eres el encargado del piso e identificar qué está mal**, dónde las personas se están chocando con los productos, qué ítem podemos mover a otra repisa para tener mayor visibilidad, cuál área necesita pintura y qué baño necesita mantenimiento. **Esa es una cualidad muy Greb: poder entrar a un nuevo espacio e identificar todos los puntos de mejora.** Haz el ejercicio, camina por tu casa, oficina o espacio de trabajo y genera una lista de todo lo que hay que arreglar.

¿Cómo identificar los *pain points* en tu vida?

Primero, empieza por las tareas más comunes. **Te sorprendería la cantidad de cosas que son Pain Points** en una casa. ¿Se te pierden las llaves? Ponles un llavero llamativo o cuélgalas cerca de la puerta. ¿La nevera con el agua está muy lejos de tu área de trabajo? Quizás este es el momento perfecto para un nuevo termo.

Identifica qué pequeña mejora puedes hacer a tu escritorio para que sea más agradable y ajusta la posición de la luz hasta que te funcione. Hay que personalizar los espacios, esto es parte de **Greb**.

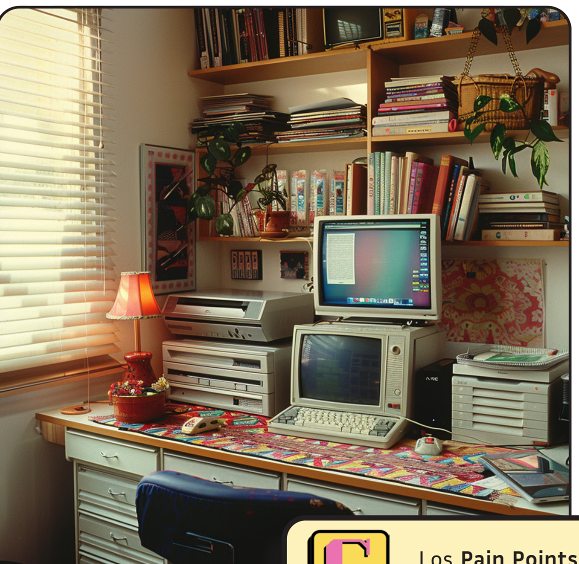
¿Cómo tener la conversación de mejora de flujos con equipos?

Si estás solo en tu casa, no hay que convencer a nadie, pero si tienes un equipo lo primero es que hay que explicarles lo siguiente

1. **Tenemos procesos que No son Greb.**
2. **Esto nos hace perder tiempo y dinero.**
3. **Esto se puede cambiar.**

Tienen que decidir cómo se van a evaluar los procesos para determinar cuáles son los cambios, lo primero es identificarlo **(esto suena más estresante de lo que en realidad es)**.

Hay que crear la cultura de reportar y arreglar los *pain points*.



Todos, en un momento u otro, hemos aprendido a lidiar con algo que está roto: una grapadora que no funciona, un printer que se atasca. Esas cosas es importante tener estas cosas identificadas. Aunque el presupuesto no exista, desde que se ponen en una lista y se mencionan en un par de reuniones, una organización saludable las debería arreglar. Si tu organización no las arregla, entonces no podemos considerarla **Greb**. No se pueden descuidar las cosas de nuestros colaboradores porque, en la medida en que el ambiente laboral sufre, estamos perdiendo **flow**.

Los **Pain Points** matan el **flow**. Si logramos identificarlos podemos hacer incluso las tareas más aburridas un poco más amenas.

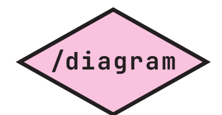

Hay una
herramienta
correcta
para cada
problema

-Danilo Mueses



2

Herramientas de Greb



Metodología de diagramación de procesos

Para realizar nuestros estudios de movimiento y poder optimizar, primero debemos diagramar los procesos. Hay múltiples sistemas utilizados para diagramar, pero todos tienen el mismo objetivo: definir pasos y acciones que necesitamos tomar para lograr una tarea.

En **Greb**, tenemos que estudiar los procesos y modificarlos de manera continua para que se sientan como si estuviéramos operando en flow. Para diagramar un proceso correctamente necesitamos:

- **Lista de tareas,**
- **Tiempos**
- **Relación entre ellas**

A menudo resulta importante diagramar los procesos para poder estudiarlos y decidir cómo cambiarlos. En una organización tenemos cientos de tareas. La manera en la cual se conectan los procesos es lo que definimos como el **pipeline**. En inglés, ***pipeline*** significa **tubería**, y es una buena manera de visualizar estas conexiones. A continuación, algunos ejemplos de lo que es un pipeline digital y un pipeline análogo.

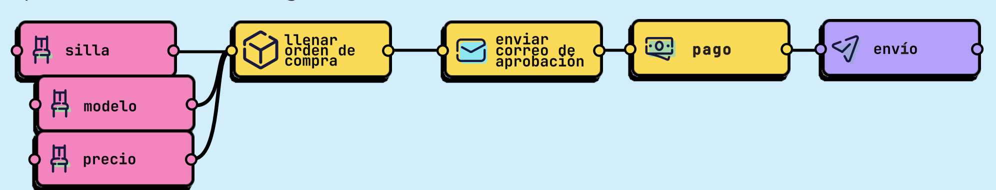
Imaginemos que tenemos un procedimiento de compras en "manolito y asociados"; la **tarea** es comprar una silla, por ende la definimos como una acción.



Esta acción tiene un **input (entrada)** el cual es el tipo de elemento que queremos comprar.



Y un **output (salida)** que tambien es una silla. ¿Qué cambió? Bueno, para eso tenemos que entrar al proceso de compra el cual es a su vez otra gráfica.



Este es solo un ejemplo de proceso y nos muestra su complejidad. Este diagrama explica cuál es el "***pipeline***" de comprar una silla. Este pipeline está compuesto de **3 tareas, un input y un output.** La razón por la que "llenar la orden de compra", "enviar correo" y "envío" son tareas es porque el input de esta tareas es transformado; en el caso de enviar correo los inputs de modelo y precio son transformados en una orden de compra luego la orden de compra, es enviada al departamento de compras y que tiene como output una silla, la cual se envia a la oficina. Este es el pipeline de compra de una una silla diagramado al estilo **Greb**. Podemos diagramar cualquier proceso enfocado en tareas y definir los inputs y los outputs de cada proceso.



¿Para qué sirve esto?

En primer lugar, para definir cuántos pasos hay que llevar para ejectuar un proceso; Mi experiencia ha sido que la mayoría de las organizaciones se dan cuenta de que los procesos que creían que tenían no son los procesos que se están llevando a cabo y una vez se diagraman las tareas tenemos un inventario de procesos y cómo cambia el elemento que pasa por la tarea.

Esto quiere decir que, al diagramar, tenemos que responder **cuál es el criterio que da por válida la tarea**. En el caso de llenar la orden de compra, los criterios pueden ser que la orden esté bien llenada, que no tenga faltas ortográficas y que sea depositada en un buzón específico. No importa la cantidad de criterios; lo que importa es que nos aseguremos de que todas las revisiones queden escritas y definidas.

Criterios

Los criterios son como chequeos en una lista de armado o las verificaciones antes de vuelo que hace un piloto. Cada uno de los chequeos en una lista de criterios es una verificación que tiene que pasar la tarea para darla como buena y válida. Si en algún momento una tarea pasa al siguiente paso con un error, entonces nuestro deber es agregar un nuevo chequeo a la lista. Esto va a prevenir que este error ocurra nuevamente en el futuro y ayuda a la sistematización.

Trata de que una tarea no tenga más de 7 chequeos. Si ves que se agrupan demasiados chequeos, esto usualmente significa que en procesos anteriores no se realizaron las validaciones correctas.

Versiones

En un buen sistema de gestion cada tarea tiene una versión. Por ejemplo, si hay un error en la orden de compra eso debe ser marcado como **versión 001** y la próxima version puede ser la **versión 002**; esto nos permite tener trazabilidad en el sistema.

Duración

Cada una de estas tareas debe tener una duración. Saber cuánto tiempo nos toma nos da una perspectiva de dónde pueden haber posibles estancamientos. Si analizamos los procesos más largos, podemos prestarles más atención y estudiar cómo reducir su tiempo para no convertirlos en cuellos de botella.

Cuello de botella

En un proceso, **los cuellos de botella son uno de los aspectos más importantes a desbloquear.** En cualquier proceso de producción, ya sea en la industria manufacturera o en la gestión de proyectos, es crucial entender el concepto de los cuellos de botella. Un cuello de botella se refiere a un punto dentro del sistema donde la capacidad de producción se ve restringida debido a limitaciones en recursos, operaciones o mano de obra. Identificar y gestionar estos cuellos de botella es fundamental para optimizar la eficiencia y maximizar la producción. En los diagramas, los puntos con muchas conexiones y/o larga duración pueden ser un indicador.



La **trazabilidad** es la capacidad de determinar de dónde viene un entregable, los sistemas **Greb** son altamente trazables.

¿Qué es un cuello de botella?

Un **cuello de botella** es una situación en la que el rendimiento o la eficiencia de un proceso se ve limitado por un solo componente, recurso o etapa del proceso que tiene menor capacidad o velocidad en comparación con el resto del sistema. Este concepto es ampliamente utilizado en diferentes campos, como la producción industrial, la gestión de proyectos y la informática.

Cuando se produce un **cuello de botella**, se genera un retraso o una acumulación de tareas pendientes, lo que reduce la eficiencia global del sistema y puede llevar a mayores tiempos de espera y costos operativos. La identificación y eliminación de cuellos de botella es crucial para mejorar el rendimiento y la productividad en cualquier proceso.

¿Cómo se encuentra un cuello de botella?

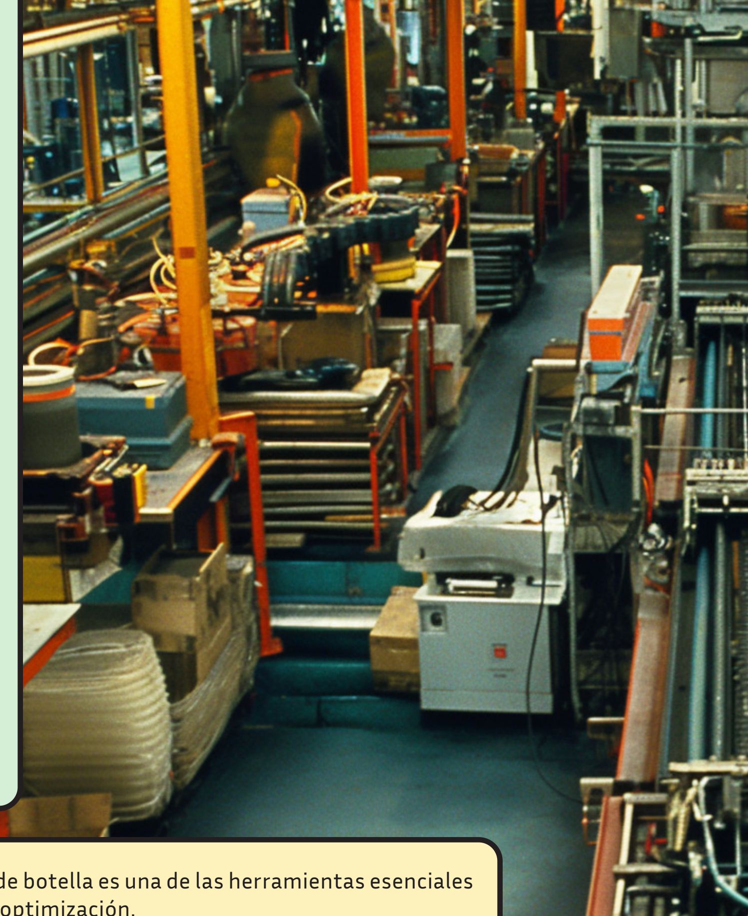
Para entender cómo se calcula un cuello de botella, imaginemos que estás organizando una fiesta y necesitas servir refrescos a todos tus amigos. Tienes varias personas ayudándote en diferentes tareas: una persona llena los vasos de refresco, otra pone tapas a los vasos, y otra persona entrega los vasos a los invitados.

Ahora, imagina que:

- La persona que llena los vasos puede **llenar 10 vasos por minuto.**
- La persona que pone las tapas puede **poner tapas a 8 vasos por minuto.**
- La persona que entrega los vasos puede **entregar 12 vasos por minuto.**

Para calcular el cuello de botella, necesitas encontrar cuál de estas tareas es la más lenta, porque esa será la que **limite la velocidad** de todo el proceso. En este caso, la persona que pone las tapas es la más lenta, porque solo puede poner tapas a 8 vasos por minuto.

Por lo tanto, el cuello de botella en esta situación es la persona que pone las tapas, ya que aunque las otras personas puedan trabajar más rápido, el proceso total solo puede avanzar **tan rápido como la tarea más lenta**, que es 8 vasos por minuto.





El encontrar los cuellos de botella es una de las herramientas esenciales en cualquier proceso de optimización.

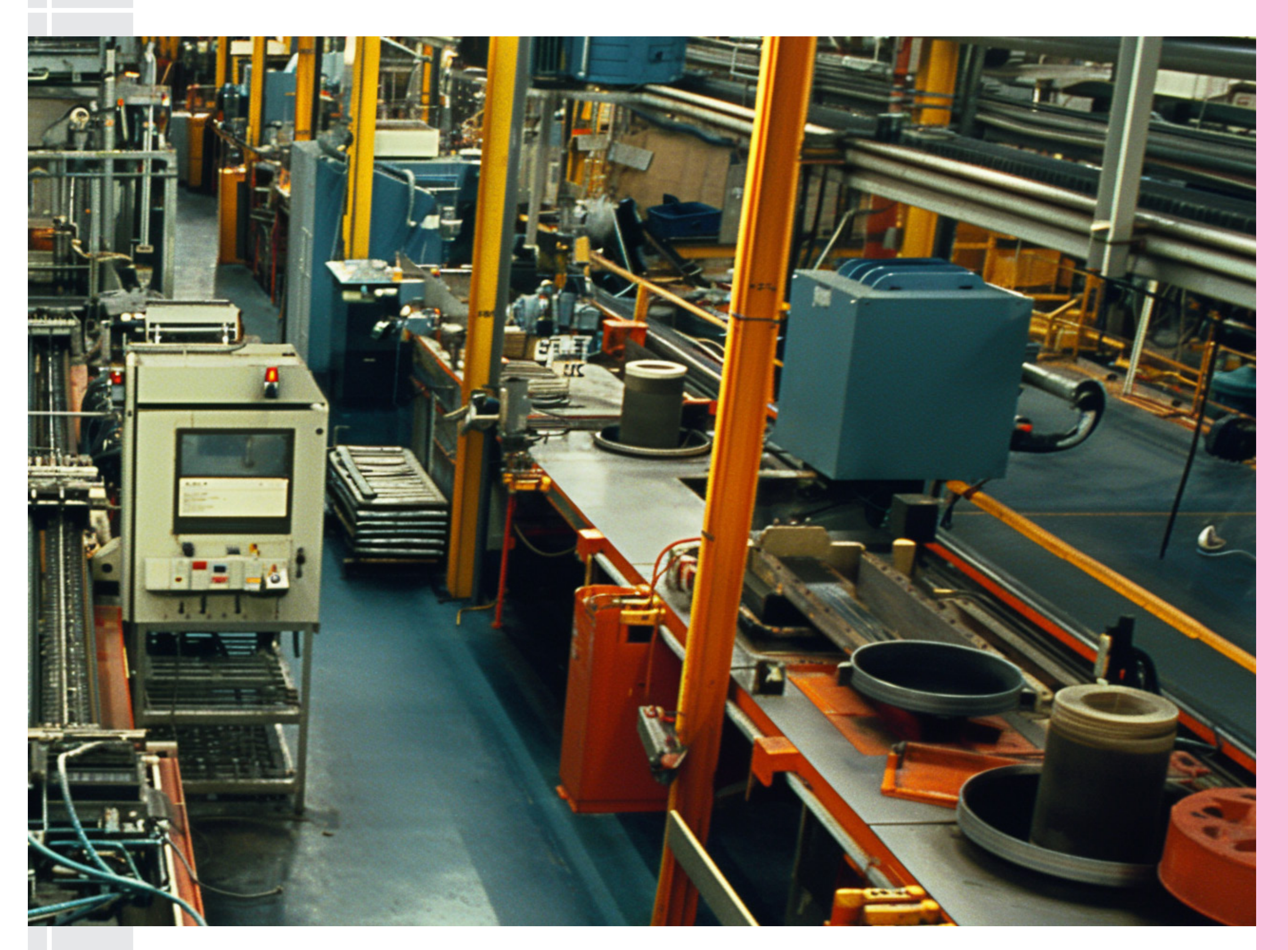
¿El cuello de botella es siempre el proceso más lento?

No siempre. Aunque generalmente se piensa que el cuello de botella es la tarea más lenta, en realidad puede ser **cualquier parte del proceso que tenga una capacidad limitada o insuficiente para manejar el flujo del trabajo**, independientemente de su velocidad.

Por ejemplo, imagina que en lugar de una fiesta, estás en una fábrica donde se producen juguetes. En esta fábrica, hay una máquina que ensambla piezas muy rápido, pero las piezas necesarias para el ensamblaje solo se entregan en pequeñas cantidades debido a problemas de suministro. En este caso, el cuello de botella no es la máquina rápida, sino el suministro limitado de piezas, ya que esta restricción impide que el proceso funcione a su máxima capacidad.

Calcular un cuello de botella no se trata de una fórmula matemática específica, sino de identificar la restricción principal en un proceso. Sin embargo, para fines educativos, aquí hay un método simplificado que puedes seguir para identificar el cuello de botella en un sistema de producción o un proceso.

Determina la capacidad de cada etapa del proceso: Esto significa medir cuántas unidades puede manejar cada etapa por unidad de tiempo (por ejemplo, por hora, por día).

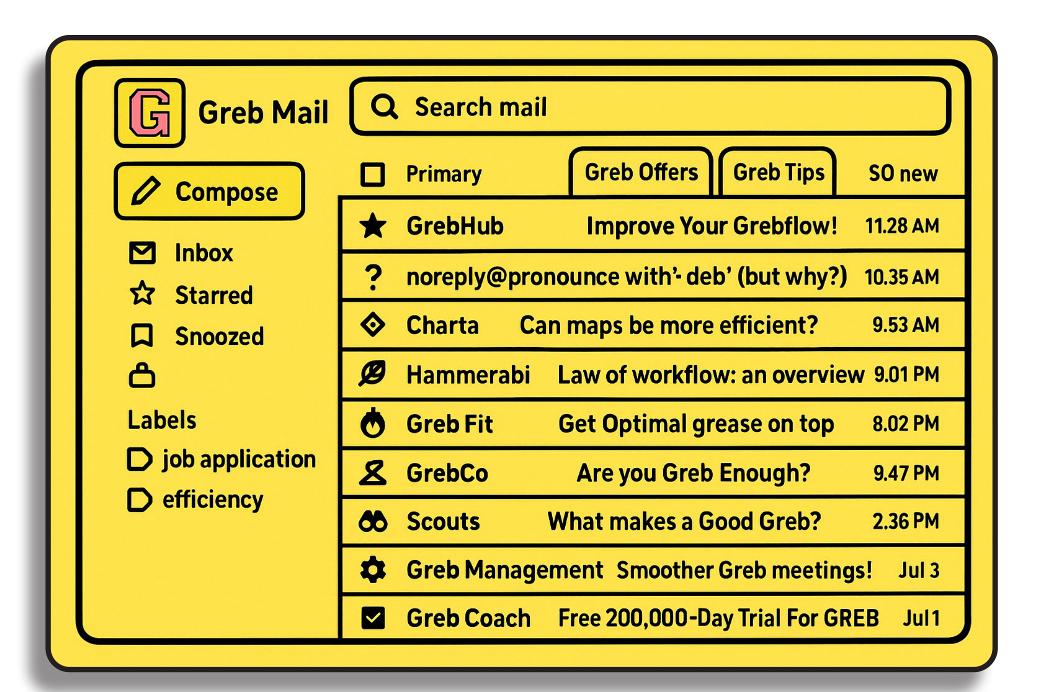




Procesos digitales

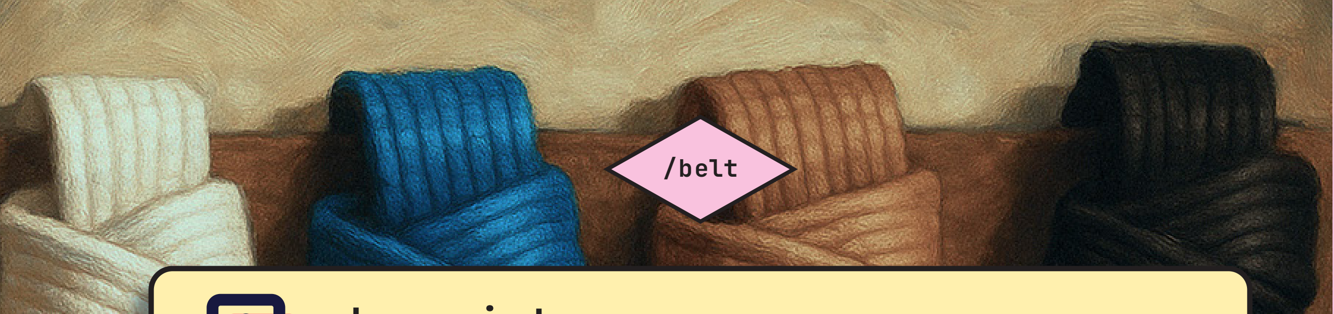
Analicemos un proceso digital, por ejemplo enviar un correo electrónico, los pasos pueden ser:

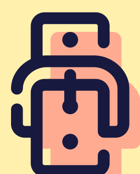
1. **Abrir** el buscador **(5 seg)**
2. **Escribir** en la barra superior **“www.gmail.com” (6 seg)**
3. **Presionar** nuevo correo **(1 seg)**
4. **Introduccir** dirección del destinatario **“henry@gmail.com”** (3 seg)
5. **Escribir** asunto **(1 min)**
6. **Escribir** correo **(1-5 min)**
7. **Hacer** click a enviar **(1 seg)**





Cuando se evalúan los procesos digitales a menudo es una gran herramienta grabar la pantalla del usuario y luego revisar el vídeo como un estudio de movimiento



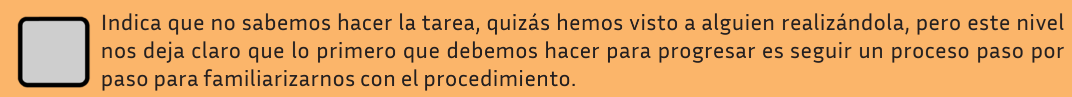


Los cinturones

En **Greb**, al igual que en las artes marciales, tenemos cinturones que se usan para orientarnos sobre cuál es la manera más efectiva de progresar en una tarea específica.

Nos dan un simple indicador para determinar en qué nivel de maestría nos encontramos.

Sin cinturón



Indica que no sabemos hacer la tarea, quizás hemos visto a alguien realizándola, pero este nivel nos deja claro que lo primero que debemos hacer para progresar es seguir un proceso paso por paso para familiarizarnos con el procedimiento.

Cinturón blanco



Indica que podemos realizar una tarea con un manual o alguien guiándonos el próximo paso. En este nivel debemos repetir y repetir hasta empezar a memorizar el procedimiento; una vez que no tenemos que referirnos a la explicación estamos listos para el próximo.

Cinturón azul



Indica qué tarea podemos hacer sin tener que pensar en ella, este es el nivel donde podemos decir que empezamos a operar en flow, ya que la mecánica de la acción ya no es un impedimento. Cabe resaltar que la mayoría de las tareas las cuáles hacemos en nuestro día a día no tienen necesidad de tener un nivel de maestría más alto que un cinturón azul. El próximo paso requiere sistematizar el proceso.

Cinturón marrón



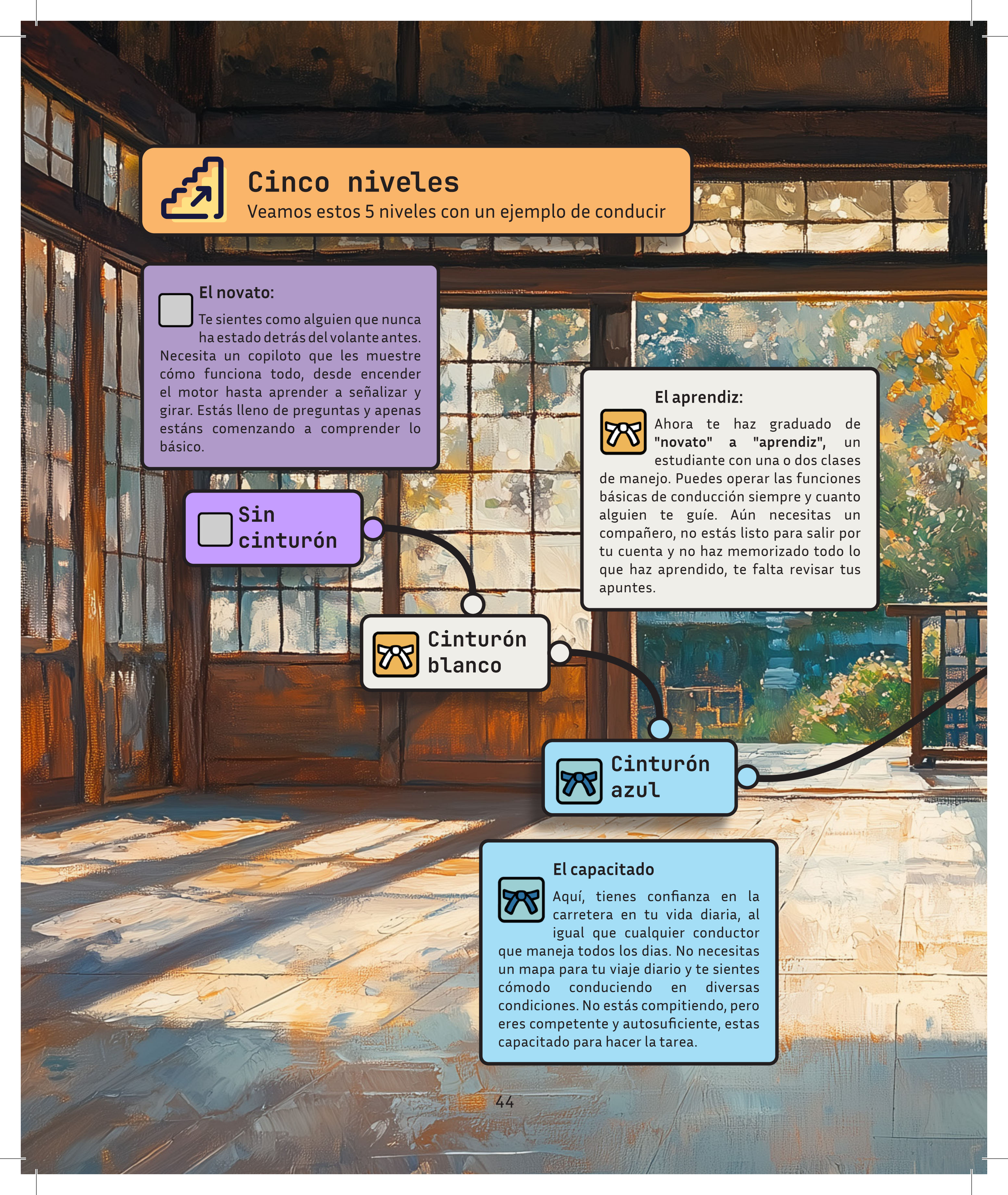
Indica que la persona tiene tan interiorizada una tarea que ya ha desarrollado preferencias, puede modificar el proceso y optimizarlo de acuerdo a sus necesidades, aquí empiezan a desarrollarse las técnicas que nos llevan de promedio a experto. Estas son tareas sobre las cuales esperamos tener maestría, tareas de todos los días o que están alineadas con nuestros talentos naturales.

Cinturón negro



Indica que la persona tiene total dominio de **el porqué** de las cosas, esto es lo que pasa luego de entrar a un rol de **profesor, coach de un equipo**, o alguien que diseña nuevas variantes de la tarea en sí. Las personas que son cinturón negro en una tarea **no necesariamente son las más habilidosas en la tarea** en sí, pero tienen un entendimiento que va más alla de la ejecución. Del valor agregado de la tarea y cómo interactúa con los otros procesos.

Es importante entender en qué cinturón quieres estar para cada tarea. Sé eficiente, cada cinturón toma más tiempo en dominarlo que el anterior, tienen una dificultad exponencial.



Cinco niveles

Veamos estos 5 niveles con un ejemplo de conducir

El novato:

Te sientes como alguien que nunca ha estado detrás del volante antes. Necesita un copiloto que les muestre cómo funciona todo, desde encender el motor hasta aprender a señalizar y girar. Estás lleno de preguntas y apenas estáns comenzando a comprender lo básico.

Sin cinturón

El aprendiz:

Ahora te haz graduado de **"novato" a "aprendiz",** un estudiante con una o dos clases de manejo. Puedes operar las funciones básicas de conducción siempre y cuanto alguien te guíe. Aún necesitas un compañero, no estás listo para salir por tu cuenta y no haz memorizado todo lo que haz aprendido, te falta revisar tus apuntes.

Cinturón blanco

Cinturón azul

El capacitado

Aquí, tienes confianza en la carretera en tu vida diaria, al igual que cualquier conductor que maneja todos los dias. No necesitas un mapa para tu viaje diario y te sientes cómodo conduciendo en diversas condiciones. No estás compitiendo, pero eres competente y autosuficiente, estas capacitado para hacer la tarea.


El experto
En este nivel tenemos los mejores conductores de los automóviles, los taxistas y los corredores de fórmula 1. Es para aquellos que tienen pasión por conducir y comprenden los detalles más finos de sus vehículos. Pueden manejar el estrés de conducir para ganarse la vida o la emoción de las carreras, ajustando su rendimiento para obtener una mayor velocidad o eficiencia.
Cinturón marrón
Cinturón negro
El maestro
El nivel más avanzado de Greb, es como los ingenieros que diseñan automóviles. Es posible que no sean los más rápidos en la pista, pero crean los sistemas que permiten a los demás conducir. Ven el panorama general, innovan y resuelven problemas para hacer que la conducción sea mejor para todos.



Teoría de los cinturones

Basado en las etapas de aprendizaje

Vamos a aclarar **qué significa ser cinturón blanco** en **Greb**. Un cinturón blanco es alguien que ya ha realizado la tarea con la instrucción de un segundo. Pongamos alguien que ha aprendido los conceptos básicos del ajedrez: saben cómo se mueven las piezas y tal vez incluso han ganado algunas partidas, pero todavía **no emplean el pensamiento estratégico ni crean sus propias estrategias**. Este es un gran paso respecto a no tener cinturón, porque uno de los requisitos esenciales para el aprendizaje es la disposición para aprender. **No se le puede enseñar algo a alguien que no quiere aprender,** y de igual forma, a alguien que no entiende que está aprendiendo.

Esta es la etapa en la que hay que tomar muchas notas, grabar vídeos y tener todas las herramientas para poder revisar y memorizar. Nuestro cerebro tiene una conexión directa entre el subconsciente y la memoria. Una vez memorizada una información, hay un acceso rápido a ella.

Para progresar de cinturón blanco a cinturón azul en **Greb**, no se trata solo de hacer más de lo mismo. **Se trata de volverse más eficiente, más hábil y memorizar los procesos**. Es empezar a ver el mundo a través de una perspectiva **Greb**, donde los objetivos que tengo pueden ser divididos en tareas que sé hacer y tareas que no sé hacer. Para las tareas que no sé hacer, tengo que decidir si las voy a aprender o si buscaré a alguien para que me ayude. Se trata de aplicar los principios de **Greb** de manera eficiente y entender que hay que decidir cuáles tareas voy a invertir tiempo en dominar y cuáles voy a delegar.

¿Cuándo debemos aprender una tarea? En general, la política es simple: si es algo que haces raramente, menos de una vez al mes, está bien ser cinturón blanco; si lo haces todas las semanas, deberías intentar estar en cinturón azul; y si es algo que haces todos los días, mi recomendación es que intentes estar en cinturón marrón.

Igual que el ajedrez, donde un jugador comienza a aprender estrategias de apertura y tácticas de final de juego, y con el tiempo el cerebro hace nuevas conexiones y se empieza a formar su propio estilo de juego.

Y sí, se vuelve aún más complicado a medida que avanzas en los niveles de cinturón. **Un cinturón marrón y negro en Greb no es solo alguien que ha personalizado el proceso a su satisfacción**. También es alguien que ha pensado en cómo escalarlo, cómo enseñarlo a otros y cómo estandarizar el proceso al tiempo que permite la personalización individual. No solo han aprendido a jugar ajedrez; han aprendido a enseñar ajedrez, a analizar juegos, a leer y crear notación de ajedrez, y a comprender las implicaciones más amplias de las estrategias que utilizan.

El problema de la gente es que no se retira, decia mi abuelo paterno. Creo que cuando uno está en **cinturón marrón** tiene una tendencia a no querer dejar su espacio de prominencia y protagonismo, indiscutiblemente cinturón negro es una posición más contemplantiva, pudiéramos llamarle el alto nivel de **fuego** de los maestros.



Greb
www.greb.app

EVENTO: Componeonto Mundial Ajedrez — SECCIÓN: Final — FECHA: 1972
RONDA: 6 — TABLERO: 1 — ABRIDOR:
BLANCAS (nombre del jugador): Bobby Fischer — NEGRAS (nombre del jugador): Boris Spasshy

	BLANCAS	NEGRAS	BLANCAS	NEGRAS	
1	d4	Cf6	Cd3	Rf8	26
2	c4	e6	g3	Re7	27
3	Cc3	Ab4	Re2	Re7	28
4	e3	0-0	Rf3	Rf6	29
5	Ad3	d5	h4	b5	30
6	Cf3	c5	Re2	h5	31
7	0-0	Cc6	Rd2	Re6	32
8	a3	Axc3	Cc5+	Re5	33
9	bxc3	dxc4	Cd3+	Re4	34
10	Axc4	b6	Re2	f4	35
11	De2	Ab7	Cc5+	Re5	36
12	Td1	Dc7	Cd3+	Re4	37
13	Ab2	Tfd8	Cc5+	Re5	38
14	Tac1	h6	Cc2	Re4	39
15	Aa2	Tac8	Cc5+	Re5	40
16	c4	cxd4	Cd3+	Re4	41
17	exd4	Ce7	Cc5+	1-0	42
18	d5	exd5			43
19	Axf6	gxf6			44
20	cxd5	Dxc1			45
21	Txc1	Txc1+			46
22	Ce1	Txd1			47
23	Axd5	Cxd5			48
24	Rxd1	Axd5			49
25	Rd2	f5			50

RESULTADO: ☐ BLANCA GANA ☐ EMPATE ☐ NEGRA GANA

FIRMA — FIRMA

En ajedrez se utiliza una notación específica para rápidamente poder anotar los movimientos en partida estos sistemas son altamente **Greb**.

Los sistemas digitales siempre deben ser evaluados por sus contrapartes análogas si es mucho más rápido anotar algo en papel que en digital y la versión digital es menos **Greb** entonces no tiene sentido cambiar a una opción digital menos ergonómica.

Pero no nos adelantemos. Por ahora, como estamos en cinturón blanco en cuanto a aprender Greb, **el enfoque debe estar en aprender los principios de Greb**, comenzar a aplicarlos conscientemente y comenzar a experimentar con la personalización. El resto vendrá con el tiempo cuando pasemos a **cinturón azul**.



Reglas de los cinturones

Lo que pasa cuando nos enfocamos en el nivel que estamos es que agotamos el proceso para pasar de donde estamos al próximo.

No se puede saltar cinturones

La regla más importante de los cinturones es que **no se puede saltar ninguno**. Esta es la clave. Cuando nosotros mismos intentamos hacer cosas que están por encima del nivel en el que estamos, nos frustramos. Cuando otros tratan de hacernos saltar de cinturón, ellos se frustran.

Si entras a trabajar en un nuevo lugar y es una posición que requiere que seas cinturón marrón en gerenciar personas, pero nunca has gerenciado, **eso significa que hay un salto de tres cinturones; muy difícil, por no decir imposible.** En cambio, si quizás has gerenciado a 1-2 personas y estás en cinturón azul, solo es un salto de un cinturón. Esto tiene sentido y tiene más probabilidades de éxito.

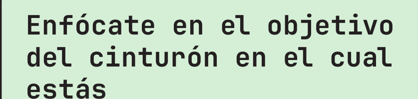
Esta regla es bastante intutiva, pero resulta impresionante cuántas veces cometemos este pecado. Siempre queremos que las personas crezcan, pero poner a nuestros colaboradores y a nosotros mismos en situaciones poco realistas a la larga rompe el flow.

No se pueden aprender demasiadas cosas a la vez

Una regla menor y solamente porque **cada persona es diferentes** es **no sobrecargarse**. volvamos al ejemplo anterior de gerencia, si a parte de aprender ar ser gerente para un grupo más grande tienes que aprender otras 5-8 habilidades a un nivel de cinturón azul, (la carga de aprender tantas cosas puede sobrecargar a cualquiera, no importa que tan inteligente sea).

Lo más Greb es **escalonar las cosas** que tienes que aprender, preguntarte primero que **no requiere conocimiento previo**, que puedo empezar ahora mismo , y trata de que las tareas que tienen muchos **inputs** pasen luego en el proceso, **este trimestre me enfocare en estas 3 tareas** que quiero llevar de cinturón blanco a cinturón azul, luego en estas 3 y asi sucesivamente.

Greb es adaptable y flexible, capaz de adaptarse a muchas personas en diferentes niveles de habilidad. Sin importar que seas un **principiante** con cinturón blanco o un **maestro** con cinturón negro, siempre hay espacio para el crecimiento, la exploración y la personalización.



Enfócate en el objetivo del cinturón en el cual estás

Todo esto es un camino, no un destino al final. **Nunca acabamos, siempre queda algo por ajustar**. El objetivo es hacer que ese camino sea lo más enriquecedor, productivo y placentero posible, sin importar en qué nivel te encuentres.

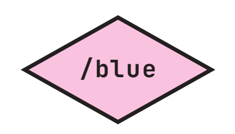
No hay que preocuparse por conocimientos que están muy por arriba del nivel en el que estás, de la misma manera que saber cómo funciona el motor y la transmisión del carro no es necesariamente lo más importante cuando estás aprendiendo a manejar.

Yo creo que **a todos nos ha tocado una persona que nos da demasiada información sobre un tema técnico** del cual sencillamente no tenemos suficiente **contexto** para entenderlo.

Contexto es una de mis palabras favoritas porque muchos de los problemas que tenemos realmente no se traducen bien sin contexto.

Contexto (Del lat. ***contextus*** ‘tejido junto, entrelazado’) Conjunto de circunstancias o hechos que rodean a un acontecimiento, declaración o idea y que son necesarios para su completa comprensión.

Etimología: Del latín ***contextus***, compuesto por el prefijo *con-* ‘**junto**’ y el verbo *texere* ‘**tejer**’.





Ambientes que generan creatividad, las "Ideas Azul"

Extracto de una charla de Alan Kay

"Voy a usar una metáfora para esta charla que se extrae de un libro maravilloso llamado **'El Acto de la Creación"** de **Arthur Koestler'**. Koestler fue un novelista que se convirtió en **científico cognitivo** en sus últimos años. Uno de los grandes libros que escribió es sobre qué podría ser la creatividad.—El aprendizaje.—Se dio cuenta que aprender, por supuesto, es un acto de creación en sí mismo, porque algo sucede en ti que no estaba allí antes. Usó una metáfora de pensamientos como hormigas que se arrastran en un plano. En este caso, es un plano rosa, y hay muchas cosas que puedes hacer en un plano rosa. **Puedes tener objetivos. Puedes elegir direcciones. Puedes moverte.**

Pero básicamente estás en el contexto rosa. Esto significa que el progreso, en un contexto fijo, es casi siempre una forma de optimización, porque si realmente estás ideando algo nuevo, no habría sido parte de las reglas o del contexto de lo que se trata el plano rosa. Los actos creativos, en general, son aquellos que no se quedan en el mismo contexto en el que están.

Dice que, de vez en cuando, a pesar de que has sido enseñado cuidadosamente por padres y por la escuela durante muchos años, tienes una **idea azul**. Tal vez cuando te estás duchando. Tal vez cuando sales a correr. Tal vez cuando estás descansando en un momento desprevenido, de repente, esa cosa sobre la que estabas rompiéndote la cabeza, preguntándote, mirando, aparece ante ti con una luz completamente diferente, como si fuera otra cosa.

Koestler dijo que la reacción emocional a esto viene básicamente en tres formas. Si estás contando un chiste, es ¡JA JA! Si estás haciendo ciencia, es ¡A HA!, y si estás haciendo arte es ¡AHHH! (Dice que) porque en cada caso, algo muy similar está sucediendo. Un chiste te lleva por el camino del jardín, y de repente revela que se trata de otra cosa, y obtienes una explosión muy agresiva. La ciencia tiene mucho de esa misma sensación, y a menudo, cuando ves algo en la ciencia, empiezas a reírte porque estaba justo frente a ti, y es una especie de chiste.

El arte está allí para recordarnos—El gran arte está allí para recordarnos que, sea cual sea el contexto en el que creemos que estamos, hay otros contextos. El arte siempre está allí para sacarnos del contexto en el que estamos y hacernos conscientes de otros contextos. Esta es una metáfora muy simple—puedes incluso llamarla una vison simplista del mundo.

También señaló que tienes que tener algo **azul** para tener **pensamientos azules.** Creo que esto generalmente se pasa por alto en las personas que se especializan hasta el extremo en cualquier otra cosa. **Cuando te especializas, básicamente te estás poniendo en un estado mental donde la optimización es prácticamente todo lo que puedes hacer**. Tienes que aprender muchos tipos diferentes de cosas para tener el comienzo de estos otros contextos."

Alan Kay oopsla 1997

Alan Kay





Alan Kay (17 de mayo de 1940) es un científico informático estadounidense conocido por su trabajo pionero en la programación orientada a objetos y el diseño de interfaces gráficas de usuario (GUI) basadas en ventanas (sí, la que Apple y posteriormente Microsoft se "inspiró"). En Xerox PARC lideró el diseño y desarrollo de la primera interfaz moderna de escritorio con ventanas. Allí también dirigió el desarrollo del influyente lenguaje de programación orientado a objetos Smalltalk, diseñando personalmente la mayoría de las primeras versiones del lenguaje y acuñando el término "orientado a objetos". Ha sido elegido miembro de la Academia Estadounidense de las Artes y las Ciencias, la Academia Nacional de Ingeniería y la Sociedad Real de las Artes. Recibió el premio Turing en 2003.



¿Para qué nos sirve esto?

Todos somos hormiguitas, seres bidimencionales que caminan en un plano X,Y; entendemos todo lo que tenga altura y ancho, pero desde que alguien nos habla de un eje tridimensional es como si no existiera. Lo interesante es que si suficientes pensamientos azules se acumunlan logramos crear un nuevo plano en el cual movernos, todo es ciclico en las leyes del universo.

Las **ideas azules** pueden ser **Greb**, cuando tenemos una idea fuera de lo normal esto nos deja **transformar las cosas**. Necesitamos ambientes en los cuales las **ideas azules** ocurran y tengamos maneras de generar nuevos contextos; generar esos ambientes es el primer paso para motivar la creatividad.

Muchas veces tenemos **ideas brillantes,** pero no hay suficiente **contexto** en común con las personas que pueden ayudarnos a ejectuarlas. Lo que eso significa es que no se produce una comunicación clara entre los interlocutores, estamos **"lost in translation"** (perdidos en la traducción).

Arthur Koestler



Arthur Koestler CBE (5 de septiembre de 1905 – 1 de marzo de 1983) fue un autor y periodista nacido en Hungría, conocido por su obra crítica sobre el totalitarismo y su profunda influencia en la literatura del siglo XX. Nacido en Budapest y educado en Austria, Koestler se unió al Partido Comunista de Alemania en 1931 pero lo abandonó en 1938 tras desilusionarse con el estalinismo. Su novela más famosa, "Darkness at Noon" (1940), es una contundente crítica del estalinismo. Además de su carrera literaria, Koestler escribió sobre ciencia, filosofía y psicología, y recibió la Orden del Imperio Británico (CBE) por sus contribuciones intelectuales. Koestler falleció en Londres en 1983, dejando un legado perdurable en la literatura y el pensamiento crítico.

Entonces, cuando se trata de enseñar **Greb**, recuerda que no se trata de una competencia para ver quién puede parecer más conocedor o experimentado. Se trata de ayudar a la otra persona a comprender y aplicar el sistema de la mejor manera posible para ella. Trátalos como individuos capaces que pueden aprender y adaptarse, y enfócate en facilitar su comprensión en lugar de mostrar tu propia experiencia.

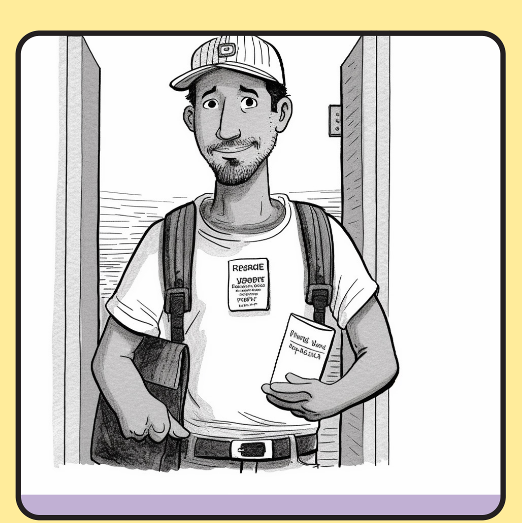
Tenemos que aprender a identificar cómo llevamos a las personas y nosotros mismos del contexto actual a uno que nos permita entender y hacernos entender.

Al final los cinturones son una manera de ver el cambio de contexto y asegurarnos de que no dejamos a nadie atrás. Cuando en una organización un grupo de personas quiere empujar un cambio, es el punto de equilibrio entre lo que conocemos y hacia donde nos dirigimos lo que tiende a frenar el cambio, el momento en el cual nos dejan de entender es cuando perdemos la oportunidad de cambiar, las personas se intimidan y prefieren mantenerse con lo que están acostumbradas aun cuando muchas veces esto se convierta en el ancla que no los deja avanzar.

No podemos cambiar la realidad humana, pero podemos intentar gestionarla vía actividades que expliquen el porqué de las cosas y que nos alineen en los criterios, los cuales, como ya hemos mencionado, son la diferencia entre llegar a soluciones con las que todos podemos sentirnos cómodos y ambientes en los que constantemente se toman decisiones que dejan frustrados a los equipos.



Lo que es intuitivo para ti puede no serlo para otro



Conoce a **Juan**, un joven nacido y criado en la ciudad de Nueva York, donde el transporte público es la vida misma de la metrópolis. Desde pequeño, Juan ha observado cómo las personas navegan red de líneas de metro y autobuses, no es nada extraño ni fuera de lo común. Pregúntale cómo llegar desde Central Park hasta el Puente de Brooklyn, y te dará la ruta más rápida con transferencias mínimas, junto con alternativas en caso de interrupciones del servicio.

Para Juan, este proceso es intuitivo y lógico porque está arraigado en sus experiencias vividas y años de aprendizaje de los matices del sistema de transporte de la ciudad.

Ahora, consideremos a **Emily**, quien creció en un pueblo rural donde los principales medios de transporte eran los automóviles y las bicicletas. El transporte público prácticamente no existía, y su exposición a los desplazamientos urbanos se limitaba a viajes ocasionales a una ciudad cercana. Después de mudarse a Nueva York por trabajo, Emily se siente abrumada. Los coloridos mapas de las líneas de metro parecen un enredo de espaguetis, el sonido de los anuncios del metro es un conjunto de palabras incomprensibles y la velocidad a la que la gente se mueve resulta mareante. Durante los primeros días, Emily se equivoca de parada, sube al autobús equivocado y a menudo llega a su destino más tarde de lo planeado. Para Emily, el “lógico” e “intuitivo” sistema de transporte público que Juan encuentra tan obvio es un concepto ajeno.



Este es un ejemplo clásico de cómo el contexto, la experiencia y los recorridos individuales de aprendizaje moldean nuestra comprensión de la lógica y la intuición. Lo que parece intuitivo para una persona puede resultar desconcertante para otra, dependiendo de su trasfondo, experiencias y conocimientos previos. Por lo tanto, al diseñar sistemas, debemos tener en cuenta estos factores y tratar de crear soluciones que puedan adaptarse a una amplia gama de experiencias y curvas de aprendizaje.

Ahora me he inventado a Emily en esta historia para hacerla un poco más genérica, pero la verdadera historia de mi llegada a Francia desde la República Dominicana.

Al llegar a Francia, rápidamente me di cuenta de que el uso del autobús **no era para nada intuitivo**. Y una actividad que la mayoría de los locales consideraría intuitiva no era tan simple como parecía. Varios factores influenciaron esto. En primer lugar, estaba la barrera del idioma, no había crecido en un pais donde el transporte público estuviera organizado. **Si no hablas el idioma local, obtener información esencial se convierte en un desafío significativo**. Superar este obstáculo fue mi primer paso, me había preparado llegué a Francia hablando un poco de francés, pero **¿cuántas veces las cosas a nuestro alrededor están en un idioma desconocido?.**



Hay muchas formas de entender esto la primera es que todos compartimos con las personas a nuestro al rededor un grupo de ideas las cuales nos permiten comunicarnos, estas ideas son el idioma, la cultura, en ciertos casos hasta el apellido.

Si cierras los ojos y mágicamente aparecieras en un restaurante de tu ciudad, podrás ver lo que está afuera en la ventana y sabrías más o menos en qué parte de la ciudad estás **(contexto geográfico),** luego al abrir el menú fácilmente pudieras saber si es costoso o no **(contexto económico)**, luego tendrías una conversación con el mesero y sabrías qué ordenar. Ahora imaginemos que abres los ojos en una ciudad que no conoces. Solamente cambiando esto ya se torna mucho más dificíl ubicarnos, perdimos ese contexto, luego el idioma es un problema y ni se diga el valor monetario.

Esto es lo que pasa en menor escala cuando estamos tratando de aprender algo tenemos, que lentamente alejarnos de nuestro centro y expandir el contexto. Muchas veces más fácil dicho que hecho.

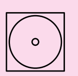
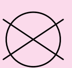
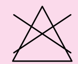
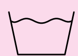
Símbolos que no se entienden

¿Cuántas veces pensamos que un sistema es fácil de usar solamente porque estamos familiarizados con él? ¿Cuántas cosas de nuestro día a día están en un idioma extranjero?

Traigo este tema en específico porque hay múltiples factores por los que en el Imperio romano el latín se expandió a lenguas vecinas; así también el inglés ha penetrado los países de América Latina . Pero el grueso de la población no es fluida en este idioma. ¿Qué pasa cuando los artículos científicos, los manuales, instructivos y libros técnicos se encuentran escritos en un idioma ajeno al nuestro? Varias cosas: lo primero es que el nivel de comprensión baja; luego, estamos discriminando a un porcentaje elevado de la población que no va a poder tener acceso a información básica. **Vivimos en un mundo conectado donde la globalización nos lleva a vivir juntos, y el choque de culturas e idiomas no se ha resuelto.**

En este libro se utilizan más de unos cuantos términos en inglés y otros idiomas, y sé que esto disminuye la comprensión. No tengo una buena solución a este gran reto, pero sí creo que podemos ganar batallas simples. Asegurarnos de que los procedimientos estén en el idioma nativo es un buen inicio. La simbología e iconografía son grandes herramientas, pero hay que asegurarnos de que los significados estén claros. Por ejemplo, los iconos que salen en las etiquetas de lavado son prácticamente indescifrables y realmente no dejan claro qué hacer.

Analicemos los siguientes símbolos.

Nadie puede decir que estos símbolos están diseñados para ser entendidos a primera vista. Las personas raramente se toman el tiempo de buscar qué significa cada una de estas cosas, menos memorizarlas. Los símbolos estandarizados de lavandería se implementaron en 1966. Existen diversas normas en todo el mundo, por ejemplo, la norma **ISO 3758.** El propósito de estos símbolos es proporcionar a los consumidores información sobre la mejor manera de limpiar y secar las telas para preservar su condición durante más tiempo. En otras palabras, esto nos ahorra dinero.





El primero, por ejemplo, significa "Secar en secadora a baja temperatura". El segundo significa "No secar en secadora", pero el icono es diferente. Luego, el triángulo con la equis es "No agregar cloro" y el último es "Lavar en baja velocidad". Si esto terminara aquí, quizás el problema no sería serio, pero hay unas veinte o treinta variaciones diferentes.

He visto esto con instrucciones de maquinaria pesada en mandarín, etiquetas de peligro mal diseñadas y con cosas más triviales como manuales de identidad y descripciones de negocios que terminan confundiendo más que ayudando. Al nombrar nuestra estrategia de captura de negocio "Flagship Developing Client Capture Strategy", estamos complicando algo que debería ser intuitivo y fácil de referenciar. La solución está en plantearse cómo se entiende esto sin contexto y cómo lo van a leer las personas que no saben inglés. ¿Qué entenderá alguien de este icono?

Una idea **Greb** es darle a un amigo o a un miembro de confianza de la familia una copia de tu llave de emergencia (suficiente para entrar en tu casa), tal vez tener una copia de tu identificación y guardar el original en casa o guardar algo de dinero extra en un bolsillo escondido en caso de que te encuentres sin efectivo. Estas son solo medidas que nos evitan preocuparnos por situaciones en nuestra vida cotidiana. Es optimizar lo que sucede cuando las cosas van mal. Si algo sale mal, ¿se rompe todo el sistema o se convierte en una molestia menor que te indica que el sistema está funcionando?



 ¿Cómo elegir la opción más Greb?

Cuando empezamos a ver las cosas desde el prisma de **Greb**, tenemos que definir cuáles son las características que nos permiten elegir algo como Greb. ¿Cómo decidimos entre una opción y otra? Tenemos que analizar ejemplos concretos. Empecemos con elementos materiales.

Hay ciertas características que van a hacer que un objeto sea **Greb** y otro no. Un objeto que es fácilmente reparable es más **Greb** que uno que sea de un solo uso o que no se pueda reparar. Por ende, "fácil de reparar" es una propiedad **Greb**.

La segunda característica es **"fácil de ssar"**. Si el objeto no requiere instructivos o es muy fácil enseñar a otra persona cómo utilizarlo, tenemos un buen punto a favor. Cuando las cosas son fáciles de usar, perdemos menos tiempo tratando de operarlas y disfrutamos más el proceso.

La tercera característica es "**accesibilidad**". ¿El objeto puede utilizarse con las dos manos? ¿Alguien que es sordo o ciego podría utilizarlo? ¿Hay algún indicador o propiedad que permita diferenciar el objeto si te falta uno de los sentidos? **Quizás la persona no es ciega, pero puede ser daltónica (que no puede percibir colores)**. No solamente diseñar y elegir objetos que sean inclusivos es bueno a nivel ético, sino que al tener indicadores en varios sentidos generamos un indicador adicional para nuestro subconsciente. Es como tener un bombillo y un sonido de ***beep***.

Luego están los criterios que en tu organización son necesarios. Digamos que estás eligiendo un interruptor de luces para un nuevo edificio. Lo primero que tenemos que preguntarnos y lo más Greb en este escenario es definir los criterios. Los criterios son la herramienta que nos deja plantear soluciones.

En este caso, los criterios pueden ser el costo, el diseño y la disponibilidad. Cuantos más criterios tengamos, más específicos podemos ser con las soluciones que planteamos al problema. En el caso de nuestro interruptor, lo que cambia es que cuando agregamos criterios **Greb**, estamos tomando en consideración cosas que hacen al objeto más amigable al subconsciente y poniéndolo en la balanza con criterios más tradicionales.



Características de un producto Greb

Todas las interacciones con el objeto se pueden hacer con los ojos cerrados. Puedes usarlo con tu mano no dominante. Decide qué constituye **Greb** en tu organización, reparabilidad, hecho localmente, etc.

- **Modificable: fácil de personalizar, adaptar, crear atajos.**
- **Intuitivo: no necesitas pensar para usarlo.**
- **Atractivo y divertido.**



Elegir una silla para la recepción

Digamos que necesitamos una silla para una recepción. Designamos un presupuesto de 100 dólares para la compra de dicha silla y le delegamos la tarea a la encargada de compra. Al día siguiente entras a la recepción y encuentras una silla plástica.

Por supuesto, estás furioso. Tú esperabas una silla representativa de la oficina, y la encargada de compras te devuelve $95 dólares diciendo que la silla tiene garantía de por vida. Está muy contenta con todo el dinero que nos ha ahorrado. ¿Dónde está el problema? ¿Será que la persona es incompetente? Puede ser, pero muchas veces el problema es que no estamos alineados. La persona de compras puede estar viendo como más importante el criterio económico, mientras que tú ves el criterio estético y de comodidad como los principales. Cuando este tipo de problemas ocurren, es vital alinear primero los criterios.

Elegir una marca de *laptop*

En el vibrante pulso de una bulliciosa metrópolis, había una empresa tecnológica conocida como UrbanCode. Ellos eran el motor principal de la innovación de la ciudad, lídereaban la economía local hacia la era digital. Para facilitar sus diversas operaciones, desde el desarrollo de ***software*** hasta el soporte al cliente, necesitaban una flota confiable de portátiles para sus empleados.

Cuando Lucas, un experimentado ejecutivo de tecnología del extranjero, asumió el cargo de CEO, estaba decidido a infundir un pensamiento fresco en las operaciones de la empresa. Lucas creía firmemente en el poder de la tecnología para transformar los negocios. Uno de sus objetivos principales era renovar el inventario tecnológico de la empresa, que estaba dominado por una sola marca de computadoras bien establecida pero rígida.

Lucas veía estos portátiles como algo más que simples herramientas. Eran símbolos del compromiso de la empresa con la innovación, la eficiencia y la satisfacción de los empleados. Impulsado por el deseo de dotar a su equipo con ***hardware*** confiable, eficiente y adaptable, decidió buscar alternativas.

Lucas solicitó propuestas de varios fabricantes de ***laptops***. Su oficina se llenó de folletos brillantes y fichas técnicas de alta tecnología, todos promocionando los últimos procesadores, diseños elegantes e innovadoras características. Pero Lucas sabía que necesitaba más que solo máquinas de última generación; necesitaba una marca que resonara con la dinámica y adaptable ética de UrbanCode.

Después de semanas de evaluación, Lucas seleccionó dos marcas finalistas. La primera, QuantumTech, ofrecía laptops con procesadores de alto rendimiento y una velocidad impresionante. La segunda, Framework, no era tan llamativa, pero era venerada por su modularidad, opciones de personalización y durabilidad.

La decisión parecía difícil, pero Lucas sabía que más allá de las laptops en sí, la respuesta de las marcas ante posibles problemas sería el factor determinante. Como cualquier CEO experto en tecnología sabe, incluso las mejores máquinas pueden tener problemas, y tener un fácil acceso a piezas de repuesto era clave para minimizar el tiempo de inactividad. Lucas realizó una serie de llamadas al servicio de atención al cliente tanto de QuantumTech como de Framework. Aunque las ***laptops*** de QuantumTech tenían especificaciones de vanguardia, su servicio al cliente era un laberinto de respuestas automatizadas y largos tiempos de espera.

Por otro lado, ***Framework*** proporcionó un servicio personalizado, abordando rápidamente todas sus consultas. Más importante aún, ellos defendieron el concepto de modularidad en sus ***laptops***, que permite el reemplazo fácil de componentes. Sus computadoras fueron diseñadas pensando en la personalización del usuario, y mantuvieron un inventario listo de repuestos. Esto fue una ventaja significativa para una empresa tecnológica como UrbanCode, donde reducir el tiempo de inactividad era crítico.

Después de una cuidadosa evaluación, Lucas decidió elegir ***Framework***. Su compromiso con la modularidad, excelente servicio al cliente y disponibilidad de repuestos se alinearon perfectamente con las necesidades de UrbanCode. La transición fue fluida y la empresa experimentó una notable disminución en los retrasos operativos debido a un servicio de ***laptops*** más rápido y reemplazo de piezas.

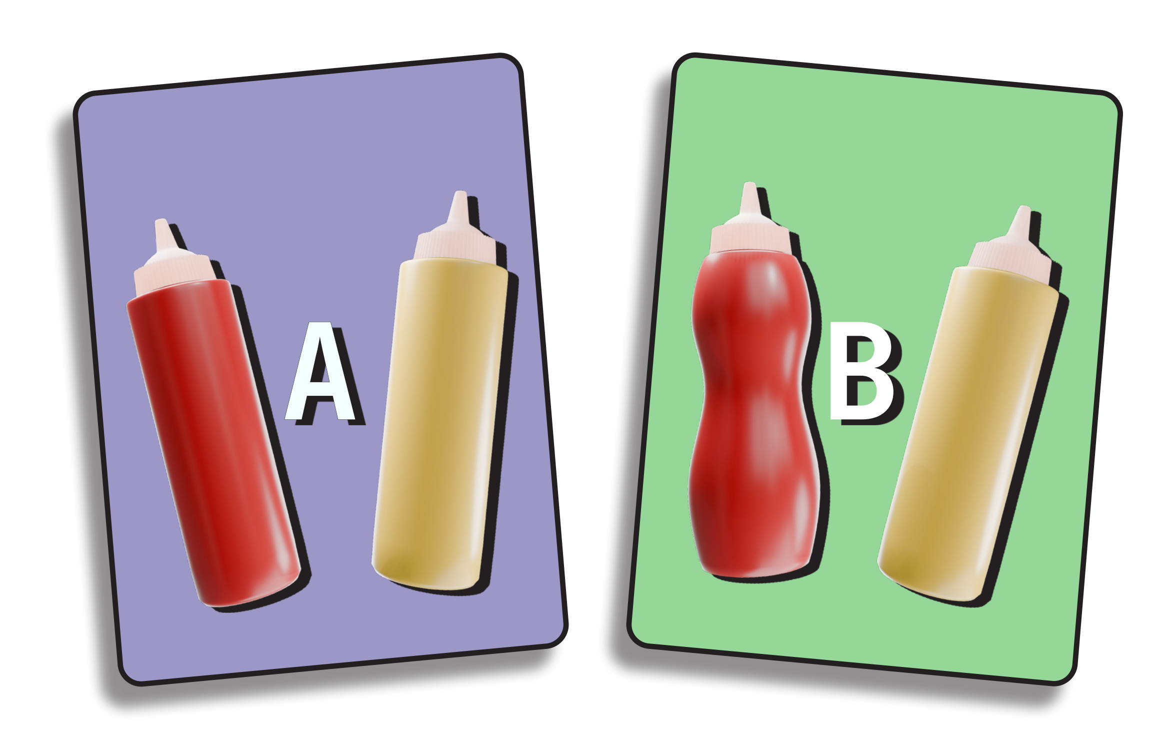
Al final, la decisión de Lucas no se trataba de elegir las ***laptops*** más rápidas o avanzadas. Se trataba de seleccionar una marca que pudiera soportar los rigores del tiempo y adaptarse a las necesidades cambiantes de su negocio. Al elegir ***Framework***, Lucas no solo había elegido una nueva flota de ***laptops***, sino que también encarnaba el espíritu de Greb: flexibilidad, adaptabilidad y un enfoque incansable en las necesidades del usuario.

En este ejemplo Lucas decidió no solo por las especificaciones técnicas y precio de las computadoras, el servicio era importante. **Definir cuáles son los criterios en tu organización permite tomar mejores decisiones.** Hay que alinear los criterios para elegir productos Greb, no te conformes con lo que dicen las cosas en papel pruébalas y asegúrate de que son tan buenas como parece.

¿Cuál es más Greb?

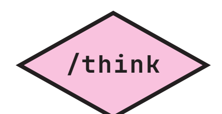
Estamos en el supermercado y nos encontramos con la siguiente combinación de botellas de kétchup y mostaza...

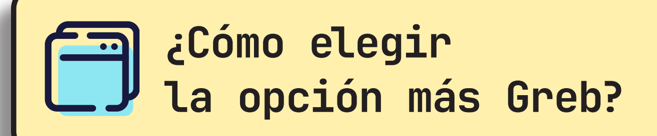
¿Cuál es más Greb, dos botellas con la misma forma, o con formas diferentes?



G

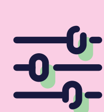
Muchas personas indicarán la **opción A** porque se **"ven"** mejor. En mi opinión, **la opción B es más Greb** ya que podemos determinar cuál botella es cuál por la **forma** y el **color** en lugar de solamente el **color** estámos usando **dos sentidos en lugar de solo uno**. Si, como mencionamos antes, fuéramos **no videntes** o **daltónicos**, esta diferencia en forma nos ayudaría. Para el resto de nosotros, hace que podamos elegir la opción correcta más rápido.





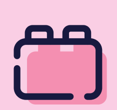
¿Cómo elegir la opción más Greb?

Elegir el software adecuado es crucial para asegurar la eficiencia y la facilidad de uso en cualquier entorno. Un ***software*** que sigue los principios de **Greb** se destaca por ser altamente personalizable, intuitivo y adaptable a las necesidades específicas de cada usuario y organización. En esta sección, exploraremos las características que hacen que un software sea considerado Greb y cómo identificar estas características en las opciones disponibles en el mercado. Veamos las características de un **software Greb.**



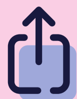
Alta personalización

Los softwares que son Greb permiten una personalización profunda, de modo que los los usuarios puedan adaptar el entorno de trabajo a sus necesidades específicas. Esto incluye la capacidad de grabar configuraciones y ajustar las interfaces de usuario según las preferencias individuales o las necesidades del equipo. Un buen **software Greb** permite a los supervisores definir cómo se organizarán las diferentes vistas y herramientas que los usuarios van a utilizar, asegurando que todos trabajen de manera eficiente y coherente.



Extensible

Una característica clave de los **softwares Greb** es su capacidad de ser extendidos a través de **buena arquitectura*,** plugins o addons. Esta arquitectura modular permite agregar funcionalidades adicionales al software, lo que facilita la adaptación a diferentes flujos de trabajo y necesidades específicas sin la necesidad de cambiar el software base. Esta flexibilidad no solo mejora la funcionalidad, sino que también prolonga la vida útil del software al poder adaptarse a nuevas tecnologías y métodos de trabajo.



Software libre y *open source*

Los proyectos de software libre y ***open source*** son excelentes ejemplos de la **filosofía Greb**. La cultura del ***hacker de MIT.*** Aunque no siempre son perfectos, se enfocan en la funcionalidad del producto y ofrecen una flexibilidad y personalización que a menudo no se encuentra en las soluciones comerciales. Cada vez más, las tecnologías importantes están siendo adoptadas como opciones libres en lugar de soluciones pagas, debido a su capacidad para ser modificadas y mejoradas por una comunidad global de desarrolladores.

Buena arquitectura*, sistemas diseñados para aumentar la inteligencia humana. Los sistemas operativos tradicionales —**macOS**, **Windows**, **GNU/Linux**, **Android** e **iOS**—, herencia estancada de las guerras tecnológicas de los años 1990, **no fueron diseñados para empoderar al usuario**, sino para **cobrarle** por cada paso que quiera dar: **más funciones, más licencias, más bloqueos**. En contraste, un software Greb adopta el paradigma original de Alan Kay en Xerox PARC: **una base común**, **objetos** que se **comunican** y la **libertad** de **crear tu propio software** en lugar de **alquilar funcionalidades a cuotas.** La diferencia no es solo técnica, es filosófica: **¿usas herramientas de otro o construyes las tuyas?**



Software libre

Analicemos a nivel práctico la opción de utilizar software libre. Tomemos el caso de Blender, un programa de animación. La competencia directa de Blender es un software producido por una compañía llamada Autodesk. Si realizamos un análisis de costos, todo el dinero que estamos invirtiendo en licencias podría ser invertido en generar opciones y personalizaciones que hagan que el software se adapte mejor a nuestras necesidades.

La época de simplemente comprar software ha pasado; ahora es el momento de personalizar el software. Más que nunca, lo más Greb es buscar un ***software*** que nos permita expandirlo y adaptarlo a nuestras necesidades específicas. Al invertir en **software** libre y ***open source***, como **Blender**, no solo ahorramos en costos de licencias, sino que también ganamos flexibilidad y personalización.

El uso de **software libre** trae consigo múltiples beneficios. En primer lugar, se reducen significativamente los costos. Al no tener que pagar por licencias costosas, los recursos financieros pueden ser redirigidos hacia la personalización y optimización del software, adaptándolo a las necesidades específicas del usuario o del proyecto.

La flexibilidad y adaptabilidad son otras de las grandes ventajas del software libre. Programas como Blender permiten a los usuarios modificar el código fuente y crear funcionalidades personalizadas. Esto es esencial para adaptarse a flujos de trabajo específicos y necesidades únicas. Además, el **software libre** suele tener una comunidad activa de **desarrolladores** y **usuarios** que contribuyen al mejoramiento continuo del programa. Esto significa que siempre hay actualizaciones, correcciones de errores y nuevas funcionalidades disponibles.



Un aspecto crucial es la independencia del proveedor. Al usar software libre, no estamos atados a un solo proveedor. Esto reduce el riesgo de quedar atrapado en un ecosistema cerrado y permite mayor libertad para cambiar o adaptar el software según sea necesario.

Tomemos como ejemplo práctico la comparación entre **Blender** y **Maya**. Blender es una herramienta de animación y modelado 3D gratuita y **open source**, que ofrece un conjunto completo de características comparables a las de su competidor, Autodesk Maya. A pesar de que **Autodesk Maya** es una herramienta poderosa, su alto costo de licencia puede ser una barrera significativa, especialmente para pequeñas empresas, autónomos o aficionados. Les pregunto a mis estudiates el primer dia de clase, este año ¿prefieres tener 1200 dolares en tu bolsillo o en deudas? Mientras que **Autodesk Maya** requiere una suscripción anual costosa, Blender es **completamente gratuito**. Este ahorro en costos puede ser redirigido hacia la personalización del software para adaptarse mejor a las necesidades específicas del proyecto o apoyar directamente a la fundación Blender (www.blender.org). Blender permite a los usuarios acceder y modificar su código fuente. **Los usuarios pueden crear *scripts*,** añadir ***plugins*** y modificar el programa para que se ajuste exactamente a sus flujos de trabajo. Aunque Autodesk Maya también ofrece capacidades de personalización, con Blender no hay costos adicionales asociados.

Además, **Blender** cuenta con una comunidad global de desarrolladores y artistas que contribuyen continuamente al mejoramiento del software. Esto asegura que Blender esté en constante evolución y mejora, con nuevas herramientas y actualizaciones disponibles regularmente. A la cual les exhorto que apoyen financieramente y donen según sus capacidades.

La adopción de software libre en nuestras aulas de clase es particularmente importante. Cuando seguimos el modelo tradicional de invertir cientos de miles de dólares en equipos y software, perpetuamos un ciclo en el que cada generación ve elevarse los costos. Cuando estudiaba en la universidad, no tenía acceso al software fuera del laboratorio de cómputo.



Invertir en software libre es Greb

Necesitamos romper esa barrera para que las herramientas libres puedan ser utilizadas en cualquier ambiente.

El uso de software libre no solo democratiza el acceso a la tecnología, sino que también fomenta una cultura de innovación y colaboración. Los estudiantes pueden instalar y usar estas herramientas en sus propios dispositivos, lo que les permite practicar y aprender sin las limitaciones de horarios o acceso a los laboratorios. Esta libertad es crucial para el desarrollo de habilidades técnicas que serán fundamentales en su futura carrera profesional.

Además, el software libre fomenta una comprensión más profunda de la tecnología. Al tener acceso al código fuente, los estudiantes pueden explorar cómo funcionan las aplicaciones desde dentro, lo que es invaluable para aquellos interesados en la programación y el desarrollo de software. Este enfoque educativo no solo produce usuarios de tecnología, sino creadores e innovadores.

Por ejemplo, herramientas como Blender no solo son gratuitas, sino que también cuentan con una vasta cantidad de recursos educativos disponibles en línea. Los estudiantes pueden acceder a tutoriales, foros y documentación que les permiten aprender a su propio ritmo. Esta autoformación es esencial en un mundo donde la tecnología avanza rápidamente y las habilidades deben actualizarse constantemente.

Otra ventaja significativa del software libre es su adaptabilidad. Las instituciones educativas pueden personalizar y ajustar el software según sus necesidades específicas. Los programas de estudios pueden incluir módulos específicos que aprovechen estas herramientas para enseñar conceptos avanzados en áreas como animación, modelado 3D, programación y desarrollo de videojuegos.

El caso de Godot, un motor de juego **open source**, es otro ejemplo destacable. Las escuelas pueden enseñar desarrollo de videojuegos utilizando una herramienta que no solo es poderosa y flexible, sino que también está en constante evolución gracias a una comunidad activa de desarrolladores. Esto significa que los estudiantes siempre están trabajando con las últimas tecnologías y prácticas del sector.

Adoptar software libre también tiene implicaciones económicas positivas para las instituciones educativas. Al reducir los costos de licencias de software, las escuelas pueden redirigir esos fondos hacia otras áreas críticas, como la mejora de infraestructuras, la contratación de más personal docente o la adquisición de hardware adicional. Esta reorientación de recursos puede tener un impacto significativo en la calidad de la educación que se ofrece.

En conclusión, **la adopción de software libre** en el ámbito educativo no solo reduce costos, sino que también ofrece una serie de beneficios que van desde la democratización del acceso a la tecnología hasta el fomento de una cultura de innovación y aprendizaje continuo. **Al romper las barreras del acceso limitado y promover el uso de herramientas abiertas y flexibles, estamos preparando a nuestros estudiantes no solo para utilizar la tecnología, sino para ser los futuros líderes en su desarrollo y aplicación.**

Cómo elegir ideas más Greb

En la búsqueda de soluciones y productos que se alineen con la filosofía Greb, es fundamental **aprender a seleccionar las ideas adecuadas que maximicen la eficiencia, la personalización y la adaptabilidad**. Un enfoque sistemático para esta selección es el uso de una matriz de evaluación, que permite clasificar y priorizar ideas según criterios específicos.

Utilizando una matriz para seleccionar ideas

Una **matriz de selección de ideas** es una herramienta poderosa que ayuda a evaluar y comparar diferentes propuestas basándose en criterios predefinidos. Este enfoque estructurado asegura que las ideas seleccionadas no solo sean innovadoras, sino también prácticas y alineadas con los principios Greb. A continuación, se explica cómo construir y utilizar una matriz de este tipo.

Elegir la idea más simple

Las solución más simple al problema es una característica Greb, los procesos sencillos de manterner son mejores a largo plazo. Un indicador de que nos estamos complicando la vida son **procesos difíciles de recordar**, o elementos que sencillamente no se pueden hacer. Por ejemplo, **si una parte del proceso está fuera de presupuesto, ya sea de dinero o de tiempo lo más Greb es ser honestos y sacar esa parte del proceso.**

Seleccionar ideas más **Greb** de esta manera es un proceso estructurado y analítico. Utilizar **una matriz de evaluación** te permite tomar decisiones informadas y objetivas, asegurando que las ideas elegidas no solo sean innovadoras, sino también personalizables, intuitivas y flexibles. Al adoptar este enfoque, puedes estar seguro de que estás alineando tus esfuerzos con los principios **Greb** y maximizando el potencial de tus proyectos y productos.



Matrices de decisión

Paso 1: Definir los criterios

El primer paso para utilizar una matriz de selección es definir los criterios que son importantes para tu proyecto o empresa. En el contexto de **Greb**, estos criterios pueden incluir:



- **Personalización:** ¿La idea permite un alto grado de **personalización** y **adaptación** a diferentes usuarios?



- **Intuición:** ¿La idea es intuitiva y fácil de usar sin necesidad de un aprendizaje extenso?



- **Flexibilidad:** ¿La idea es flexible y se puede modificar o ampliar fácilmente?
- **Costo:** ¿La implementación de la idea es económica y **sostenible a largo plazo**?
- **Impacto:** ¿La idea tiene un impacto significativo en la mejora de procesos o productos existentes?
- **Adoptabilidad:** ¿La idea es fácilmente adoptada por los usuarios y equipos?

Paso 2: Asignar ponderaciones

No todos los criterios tienen la misma importancia. Asignar ponderaciones a cada criterio te permitirá reflejar su relevancia en la decisión final. Por ejemplo, si la **personalización** es crítica para tu proyecto, puedes asignarle una **ponderación mayor** que a otros criterios.

Paso 3: Evaluar las ideas

Una vez definidos los **criterios** y sus **ponderaciones**, el siguiente paso es evaluar cada idea contra estos criterios. **Asigna una puntuación a cada idea para cada criterio**, generalmente en una escala del 1 al 5, donde 1 significa que la idea no cumple con el criterio y 5 significa que la cumple excelentemente.

Paso 4: Calcular la puntuación total

Multiplica la puntuación de cada criterio por su ponderación y luego suma estas cifras para obtener la puntuación total de cada idea. Este proceso te permitirá ver claramente cuál idea se alinea mejor con los principios Greb y tus necesidades específicas.

Paso 5: Analizar y seleccionar

Con las puntuaciones totales calculadas, puedes **analizar los resultados**. Las ideas con las puntuaciones **más altas** son las que **mejor cumplen con los criterios establecidos** y, por lo tanto, son las más adecuadas para ser implementadas. Esta metodología no solo facilita la toma de decisiones, sino que también proporciona una justificación clara y objetiva para la selección de una idea sobre otra.

Ejemplo de Matriz de Selección de Ideas

Imaginemos que estamos evaluando tres ideas para un nuevo producto. Los criterios definidos son **personalización**, **intuición**, **flexibilidad**, **costo**, **impacto** y **adoptabilidad**. Asignamos ponderaciones a cada criterio y evaluamos cada idea en consecuencia:

Criterio	Ponderación	Idea 1	Idea 2	Idea 3
Personalización	0.3	4	5	3
Intuición	0.2	5	3	4
Flexibilidad	0.2	3	4	5
Costo	0.1	4	2	3
Impacto	0.1	5	4	4
Adoptabilidad	0.1	3	5	4
Puntuación Total		4.1	3.8	3.7

En este ejemplo, la **Idea 1** tiene la puntuación más alta, lo que indica que es la opción más alineada con los principios **Greb** y las necesidades del proyecto.





Greb en decisiones de la familia

Solo para dejar esta metodología clara y mostrar cómo puede ser aplicada al resto de nuestras vidas, analicemos el ejemplo de elegir un colegio para los niños con una matriz.

Definiendo los criterios

En la elección del colegio si solamente definiéramos los criterios de proximidad y costo, no seríamos muy buenos padres. Estos criterios para otras cosas son importantes pero no son el centro o los criterios más importantes.

Podemos definir criterios más holísticos y significativos. Algunos de estos criterios pueden incluir:

- **Calidad de la educación:** La excelencia académica y la calidad del currículo.
- **Valores y filosofía educativa:** Los principios y valores que promueve la escuela.
- **Infraestructura y recursos:** La calidad de las instalaciones y los recursos disponibles.
- **Conocimiento de los otros padres:** La comunidad de padres y su participación en la vida escolar.
- **Actividades extracurriculares:** La variedad y calidad de las actividades fuera del currículo académico.
- **Atención y apoyo individualizado:** La proporción alumno-profesor y el apoyo personalizado a los estudiantes.
- **Costo:** Aunque no es el único criterio, el costo sigue siendo un factor a considerar.



Paso 1: Asignando ponderaciones

Cada uno de estos criterios puede tener un peso diferente según las prioridades de cada familia. Por ejemplo, si la calidad de la educación es lo más importante, este criterio puede tener una ponderación mayor.

Supongamos que estamos evaluando tres colegios diferentes: **Colegio A**, **Colegio B** y **Colegio C.** Asignamos ponderaciones a cada criterio y evaluamos cada colegio.

Criterio	Ponderación
Calidad de la educación	0.3
Valores y filosofía	0.2
Infraestructura	0.15
Conozco los otros Padres	0.1
Actividades extracurriculares	0.1
Atención y apoyo Individualizado	0.1
$ Costo	0.05



Paso 2: Evaluar cada colegio

Asignamos una puntuación a cada colegio para cada criterio en una escala del 1 al 5 donde 1 es bajo y 5 es alto.

Criterio	Ponderación	Colegio A	Colegio B	Colegio C
Calidad de la educación	0.3	4	4	3
Valores y filosofía	0.2	5	3	5
Infraestructura	0.15	3	5	4
¿Conozco a otros padres?	0.1	4	4	5
Actividades extracurriculares	0.1	5	3	4
Apoyo individualizado	0.1	4	5	3
Costo	0.05	3	4	5



Paso 3: Calcular la puntuación total

Multiplicamos la puntuación de cada criterio por su ponderación y sumamos estas cifras para obtener la puntuación total de cada colegio.



Puntuación Total

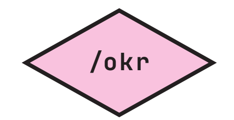


Colegio A: (4 * 0.3) + (5 * 0.2) + (3 * 0.15) + (4 * 0.1) + (5 * 0.1) + (4 * 0.1) + (3 * 0.05) = **4.15**

Colegio B: (4 * 0.3) + (3 * 0.2) + (5 * 0.15) + (4 * 0.1) + (3 * 0.1) + (5 * 0.1) + (4 * 0.05) = **3.95**

Colegio C: (3 * 0.3) + (5 * 0.2) + (4 * 0.15) + (5 * 0.1) + (4 * 0.1) + (3 * 0.1) + (5 * 0.05) = **3.95**

En este ejemplo, el **Colegio A** tiene la puntuación más alta, lo que sugiere que es la opción que mejor se alinea con los **criterios importantes para la familia**. Sé que esto puede parecer sencillo, pero nos da una manera de explicar el proceso de toma de decisión. Esta es una técnica que construye la prudencia.



Los OKR son una forma directa y efectiva de administrar proyectos. Fue creada por Andy Grove, uno de los tres fundadores de Intel.

OKR: Objetivos y Resultados Clave

Los **OKR** (***objectives and key results***, u ***objetivos y resultados claves***) son una metodología de gestión que permite enfocar esfuerzos y medir el progreso de forma objetiva. A través de una combinación de metas inspiradoras y resultados medibles, esta herramienta impulsa la innovación y la mejora continua en equipos y organizaciones.

Un OKR se compone de dos elementos esenciales: el **objetivo**, que representa una meta ambiciosa y motivadora, y los **resultados clave**, que son indicadores cuantificables para evaluar el avance hacia ese objetivo.

- **Enfoque y priorización:** se concentran los esfuerzos en iniciativas de mayor impacto, eliminando distracciones.
- **Alineación y transparencia:** todos conocen y comparten la visión y los objetivos, mejorando la coordinación y el compromiso.
- **Medición del progreso:** los resultados clave ofrecen una forma clara de evaluar el desempeño y ajustar estrategias en tiempo real.

Para implementar los **OKR**, define un objetivo inspirador, establece de 3 a 5 resultados clave medibles, comunícalos a todo el equipo y realiza revisiones periódicas del progreso. Al final de cada ciclo, evalúa los resultados para aprender y optimizar estrategias futuras.

Los **OKR** no solo son una herramienta de planificación, sino también un motor para construir una cultura de compromiso y mejora continua, transformando la forma en que se gestionan proyectos y se alcanza la excelencia organizacional.

Andy Grove



Andy Grove (nacido como András István Gróf; 2 de septiembre de 1936 – 21 de marzo de 2016) fue un empresario e ingeniero húngaro-estadounidense que, como uno de los grandes líderes de Intel Corporation, transformó la industria de los semiconductores. Es ampliamente reconocido por haber desarrollado y popularizado el sistema ***OKR (objectives and key results)***, una metodología de gestión que revolucionó la forma de establecer metas y medir resultados en el mundo empresarial. Bajo su dirección, Intel adoptó una cultura de alta ejecución y agilidad, lo que permitió a la compañía anticiparse y responder rápidamente a los cambios del mercado tecnológico. Su legado perdura en su influyente obra ***High Output Management*** y en la adopción global de los OKR, que hoy en día son fundamentales para la planificación estratégica y la mejora continua en las organizaciones.



Cómo se ve un OKR

1- Objetivo (O)



Tener el libro de Greb Terminado

Encargado	Asistencia
Guillermo Molina	cotizacion@amigodelhogar.com

Problema Identificado	La impresión del libro del Greb no está terminada
Objetivo(o)	Tener el Libro de Greb Terminado

1-5 Resultados claves (KR)

Resultados Clave (Key Results K.R.)	In Progress · Diagramación Libro Not Started · Impresión / Prueba de impresión Not Started · Puesta en Circulación
Fecha Entrega	Apr 16, 2025

Los resultados tienen que ser SMART.

1. (S) Específicos - sin ambigüedades
2. (M) Medibles - con métricas claras
3. (A) Alcanzables - realistas pero desafiantes
4. (R) Relevantes - alineados con la estrategia
5. (T) Temporales - con plazos definidos

Empresas que usan OKR

Los **OKR** son una metodología de gestión que permite enfocar esfuerzos y medir el progreso de forma objetiva. A través de una combinación de metas inspiradoras y resultados medibles, esta herramienta impulsa la innovación y la mejora continua en equipos y organizaciones.

Gigantes

- **Google** - Una de las primeras en adoptar **OKR**, introducidos por John Doerr en 1999
- **LinkedIn** - Utiliza **OKR** para alinear objetivos en toda la organización
- **Twitter** - Implementó **OKR** para mantener el enfoque en el crecimiento
- **Amazon** - Adaptó los **OKR** a su cultura empresarial
- **Microsoft** - Utiliza **OKR** especialmente después de la llegada de Satya Nadella
- **Meta (Facebook)** - Implementa **OKR** para objetivos de producto y equipo
- **Spotify** - Usa **OKR** para alinear equipos globalmente

Otras industrias

- **Target** (***retail***) - Adoptó OKR para transformación digital
- **Walmart** (***retail***) - Utiliza OKR para objetivos de comercio electrónico
- **BMW** (automotriz) - Implementa OKR en innovación
- **Netflix** (entretenimiento) - Usa OKR para desarrollo de contenido
- **Adobe** (***software***) - OKR para desarrollo de productos
- **Intel** (***Hardware***) - Donde se originaron los **OKR** con Andy Grove

Startups y Empresas Medianas

- **Airbnb** - **OKR** para crecimiento y expansión
- **Uber** - Gestión de objetivos globales
- **GitLab** - **OKR** para desarrollo remoto
- **Asana** - Usa su propia plataforma para gestionar OKRs

Metodología

Los **OKR** son una metodología de gestión que permite enfocar esfuerzos y medir el progreso de forma objetiva. A través de una combinación de metas inspiradoras y resultados medibles, esta herramienta impulsa la innovación y la mejora continua en equipos y organizaciones.

Beneficios reportados

1. Mayor alineación organizacional
2. Mejor enfoque en resultados medibles
3. Incremento en transparencia
4. Mejora en la colaboración entre equipos
5. Aumento en la productividad

Implementación común

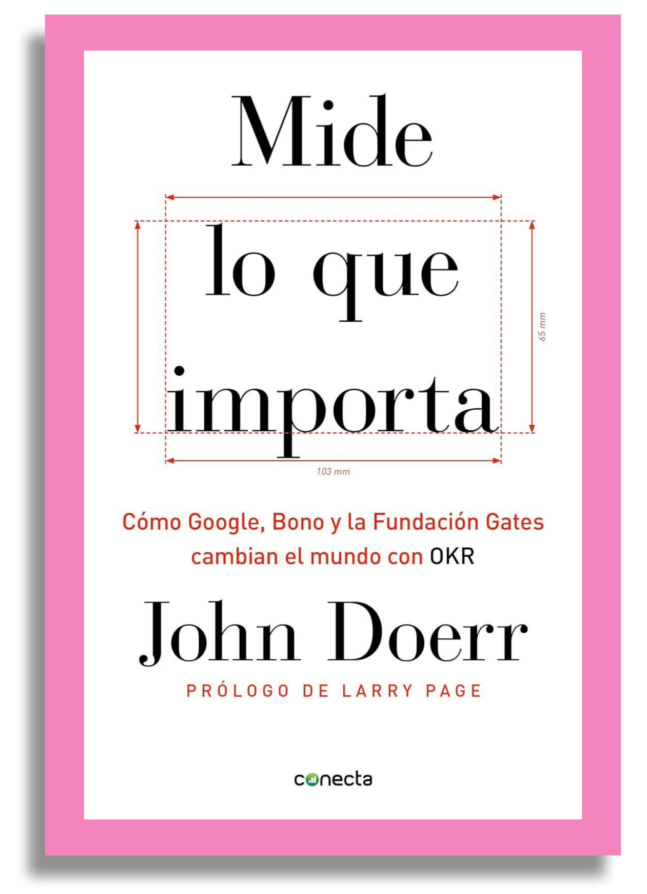
- Revisión trimestral de objetivos
- Cascada de objetivos desde nivel ejecutivo
- Integración con herramientas de gestión de proyectos
- Tableros de seguimiento
- Reuniones regulares de revision uno a uno

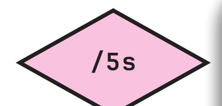
Para profundizar en los talleres de Greb utilizamos el libro de John Doerr Mide lo que importa

John Doerr



John Doerr (nacido en 1951) es un destacado inversor y capitalista de riesgo estadounidense, reconocido por popularizar el sistema **OKR**. Autor del influyente libro **Measure What Matters,** Doerr ha asesorado a compañías tecnológicas como Google y Amazon, ayudándolas a establecer metas ambiciosas y a medir sus resultados de manera efectiva. Como socio en Kleiner Perkins, su visión ha impulsado la innovación en Silicon Valley, convirtiendo ideas visionarias en éxitos empresariales.





5s

El método **5s** aplica prácticas estándar de limpieza en el lugar de trabajo. Ayuda a mejorar la eficiencia eliminando desperdicios, mejorando el flujo y reduciendo la cantidad de procesos donde sea posible.

Clasificar (*seiri*) 整理



Ordenar (*seiton*) 整頓

Disciplina (*shitsuke*) 躾

Limpiar (*seiso*) 清掃

Estandarizar (*seiketsu*) 清潔



¿Te gusta el orden y que las cosas fluyan?

Hay muchas estrategias que son Greb; por ejemplo, el **método 5s**, el cual tiene su origen en Japón, desarrollado por Toyota como parte de su sistema de producción a mediados del siglo XX. Su nombre proviene de cinco palabras japonesas: ***seiri*** (clasificar), ***seiton*** (orden), ***seiso*** (limpieza), ***seiketsu*** (estandarización) y ***shitsuke*** (mantener), que representan pasos sistemáticos para mejorar la eficiencia y la organización en el lugar de trabajo. Inspirado en la filosofía de mejora continua (***Kaizen***), el **método 5s** se ha convertido en una práctica estándar en empresas de todo el mundo, que ayuda a crear entornos de trabajo más seguros, limpios y productivos.

El **método 5s** se diferencia conceptualmente de los sistemas tradicionales por su enfoque estructurado y continuo en la organización física del espacio de trabajo, promoviendo una cultura de mejora continua y participación activa de todos los empleados. Mientras que los sistemas tradicionales suelen ser más estáticos y jerárquicos, con menor atención a la organización del entorno físico y menos involucramiento del personal operativo, el **5s** prioriza la **clasificación**, **orden**, **limpieza**, **estandarización** y **disciplina**, utilizando herramientas visuales para mantener un ambiente de trabajo eficiente, seguro y sostenible.

Un ejemplo claro de cómo Toyota cambió con la implementación del método 5s puede observarse en la transformación de sus líneas de producción.



Agregar etiquetas en la nevera es una idea de **5s Greb** ; se le pueden agregar las fechas de vencimiento a los productos para saber si están frescos.



Antes de 5s

Desorganización: Las herramientas y materiales estaban dispersos sin un lugar específico asignado, lo que llevaba a tiempos de búsqueda largos y pérdidas de eficiencia.

Acumulación de materiales: Se almacenaban componentes y materiales en exceso, creando desorden y dificultando el acceso a lo necesario.

Espacios sucios: Las áreas de trabajo acumulaban polvo y residuos, lo que no solo afectaba la calidad de los productos, sino que también representaba un riesgo de seguridad.

Inconsistencia en los procesos: No existían estándares claros para la organización y limpieza, lo que resultaba en variabilidad en la manera en que se llevaban a cabo las tareas.



Después de 5s

Organización y eficiencia: Cada herramienta y material tuvo un lugar designado claramente identificado, lo que redujo significativamente los tiempos de búsqueda y aumentó la productividad.

Control de inventarios: La implementación del ***seiri*** (clasificación) redujo la acumulación de materiales innecesarios, optimizando el uso del espacio y mejorando la eficiencia del inventario.

Organización : con **seiton** (organización) podemos hacer espacios más habitables encontrar las cosas rápido y tener información clara.

Limpieza Continua: Con ***seiso*** (limpieza), las estaciones de trabajo se mantenían limpias, reduciendo la incidencia de defectos en los productos y mejorando las condiciones de seguridad.

Estandarización y Disciplina: La creación de procedimientos estándar y listas de verificación ***seiketsu***(estandarización) aseguraron que todos los empleados sigan las mismas prácticas, manteniendo la consistencia y la calidad.

Cultura de Mejora Continua: El paso final, ***shitsuke*** (disciplina), promovió una cultura de disciplina y mejora continua, donde los empleados se comprometieron a mantener y mejorar los estándares establecidos.

La idea con **5s** es **eliminar las actividades que no agregan valor**, como la búsqueda de herramientas y materiales.

Mejora en la productividad: La organización eficiente y el entorno limpio permitieron que los trabajadores se enfocaran en sus tareas principales sin interrupciones innecesarias.

Calidad del producto: La reducción de contaminantes y el orden contribuyeron a una menor tasa de defectos en los productos.

Seguridad: Un entorno más limpio y organizado redujo los riesgos de accidentes laborales.

Toyota, a través de la implementación del 5s, no solo mejoró sus procesos internos, sino que también estableció un modelo de excelencia operativa que ha sido adoptado por innumerables empresas a nivel mundial.





Regla de los 6 meses

Hay una técnica de **5s** que a mi madre le encanta, la cual consiste en **hacer un levantamiento y regalar o deshacerse de todo lo que no has utilizado en los últimos 6 meses**. Hay excepciones, pero la idea es hacer un ejercicio mental de buscarle sitio en tu vida a las cosas que son esenciales y desprenderte de lo demás.

En nuestra casa, si un objeto no se usaba durante medio año, se donaba de inmediato. A medida que los días para el plazo se agotaban, mi hermano y yo nos apresurábamos frenéticamente, aferrándonos a nuestros artículos poco usados en un intento desesperado de salvarlos del exilio.

Cuando nos desprendemos de las cosas que no utilizamos, tenemos menos peso mental sobre ellas. Cada elemento adicional en nuestras vidas personales o en el trabajo conlleva el pensar dónde está, su mantenimiento, y la dependencia a cosas que realmente no tienen uso en nuestro día a día.

Pero siempre hay cosas de las cuales no nos queremos despojar. En nuestro caso, la vieja chaqueta de cuero de mi padre era un tótem de su juventud rebelde.

Esta chaqueta no era solo una prenda, era un disfraz, un icono y símbolo, un testimonio de los años “cool” de mi padre, y había tomado un cariño especial por las historias que contenía entre sus costuras desgastadas.

Para mi madre, era un objeto que acumulaba polvo y ocupaba espacio en el armario, por lo que estaba en su lista de donaciones. Cada año, cuando venía el **Día D** (de donaciones), a mi hermano o a mí casualmente se nos ocurría ponernos la chaqueta para salvar la venerable pieza de cuero de su inminente exilio. Era la “**Operación Rescate de la Chaqueta**” e implicaba que nosotros sacáramos furtivamente la chaqueta del armario y nos turnáramos para usarla por la casa. Cabe destacar que esto ocurría en medio del verano, y la chaqueta era pesada, calurosa y olía ligeramente a naftalina. Pero no nos detuvimos, impulsados por una mezcla de desesperación y determinación.

Un verano, ya un poco cansados, mi madre calladamente se deshizo de la chaqueta. Mientras escribía este libro, pensaba: **¿cuántas chaquetas tenemos guardadas en el closet y nos las ponemos fingiendo disfrutar de las condiciones similares a un sauna?** Hacemos todo lo posible para convencernos de que necesitamos ese proceso, que de verdad estamos usando ese software.

Al final, chaqueta o no, comprendimos la sabiduría detrás de la estricta regla de mi madre: **el desorden es el enemigo de la eficiencia y los recursos no utilizados son una carga para la productividad.**

Mirando hacia atrás, los recuerdos de las maratones inducidas por la regla de los seis meses y el acto de equilibrar el orden en casa llevan un toque de nostalgia.

Mi madre no era menos que una superheroína. Ella, por sí sola, llevaba múltiples sombreros: como madre, propietaria de un negocio y colaboradora como voluntaria.

Creo que esto también es **Greb** para mí: no comprometer el trabajo por la vida familiar. Es posible que no se hable lo suficiente sobre esto y que solamente veremos el daño que le estamos haciendo a nuestra salud en generaciones futuras, cuando sea más común tener un balance más saludable.

Nuestro hogar era una sinfonía de sistemas de gestión. **¿Y para qué tanta sistematización?** Bueno, si le preguntan a ella, quizás dirá: **"Para tener más tiempo para hacer las cosas que uno ama"**. Los recipientes de la cocina, ordenados y etiquetados con fechas de entrada y caducidad, los frascos distintos para diferentes especias y la poda implacable de elementos no utilizados; cada uno era un hilo en el tejido de nuestras vidas, tejido por sus amorosas manos.

Lo que ahora comprendo es que mi mamá no era solo una auditora o una gerente, era una artista nata, utilizando la paleta de la eficiencia y el orden para pintar una imagen amorosa en nuestras vidas.

A medida que avanzamos por las páginas de este libro, mi objetivo es compartir esta experiencia contigo de lo que es **Greb** para mí, con la esperanza de que puedas sacar una lista de lo que es **Greb** para ti. Aprender de tu entorno familiar es sumamente **Greb**; hay cientos de cosas que uno aprende del contexto. Hijo de gato caza ratón.







Versiones

Versiones Semánticas Simplificadas 001.003

En **Greb**, utilizamos un sistema simplificado de versiones semánticas con el formato **MAYOR.MENOR** (ejemplo: **001.003**) que facilita el seguimiento de cambios en nuestros archivos.

Versión MAYOR (001): Este número se incrementa cuando queremos señalizar un cambio significativo que requiere la atención de otras personas. Por ejemplo, cuando el documento está listo para ser revisado por el equipo o cuando implementamos cambios estructurales importantes.

Versión MENOR (003): Este número se incrementa con cada modificación que realizamos al archivo, independientemente de su importancia. Funciona como un contador de ediciones que nos permite seguir el historial de cambios.

Algunos ejemplos de cómo utilizar este sistema:

- **001.000**: Primera versión significativa del documento creada para compartir.
- **001.001, 001.002, 001.003**: Modificaciones sucesivas durante el trabajo personal.
- **002.000**: Nueva versión mayor cuando el documento requiere revisión formal del equipo.
- **003.000**: Versión aprobada y finalizada después de incorporar ***feedback*** (retroalimentación).

Este enfoque simplificado mantiene la esencia de las versiones semánticas tradicionales (X.Y.Z), pero adaptado a un flujo de trabajo más ágil y centrado en documentos, permitiendo un control de versiones eficiente sin la complejidad de sistemas más elaborados.

Comparación de sistema de versiones

Sistema	Estructura	Complejidad	Uso ideal
SemVer Estándar	X.Y.Z	Alta	Software y APIs
Greb Simplificado	MAYOR.MENOR	Baja	Documentos y archivos
Sin versiones	N/A	Ninguna	Ninguno



Advertencia: Trabajar sin un sistema de versiones es la opción menos eficiente. Estudios demuestran que los equipos pueden perder hasta un 20% de su tiempo identificando y buscando las versiones correctas de archivos cuando no existe un sistema claro de versionado.

Organización documental con versiones 002.001

Las organizaciones modernas manejan cientos o miles de documentos que requieren estructura, orden y claridad. El sistema de versiones **Greb** facilita este proceso de manera intuitiva, adaptándose a cómo funciona naturalmente nuestro cerebro.

Amigable con el subconsciente

Cuando implementamos un sistema de versiones simplificado como **Greb**, estamos aprovechando el funcionamiento natural de nuestro cerebro. Al ser un sistema binario (MAYOR.MENOR), es mucho más fácil de procesar mentalmente que esquemas complejos, lo cual reduce la carga cognitiva y permite que el subconsciente clasifique automáticamente la información.

Compatibilidad entre documentos

Al afirmar que "todos los documentos de la versión 002.000 son compatibles con otros documentos de versión 002.000 o posteriores", establecemos un lenguaje común en la organización. Esto significa que:

- Los procedimientos descritos en documentos con la misma versión MAYOR funcionarán correctamente juntos.
- Los formularios diseñados para cierta versión MAYOR funcionarán con sistemas de esa misma versión.
- Los informes generados pueden integrar datos de documentos compatibles sin conflictos.

Niveles de aprobación simplificados

Una de las ventajas más sutiles pero poderosas del sistema **Greb** es la clarificación de los flujos de aprobación. Cuando establecemos que "un cambio MENOR no requiere la aprobación de un director", estamos:

Cambio MENOR (XXX.001)

Correcciones, mejoras mínimas, actualizaciones de datos

Aprobación por supervisor

Cambio MAYOR (001.001)

Correcciones, mejoras mínimas, actualizaciones de datos

Aprobación por dirección

Beneficios organizacionales

Implementar el sistema Greb proporciona beneficios tangibles a la organización:

Velocidad

Reducción del 40% en tiempo de decisión sobre versiones de documentos

Claridad

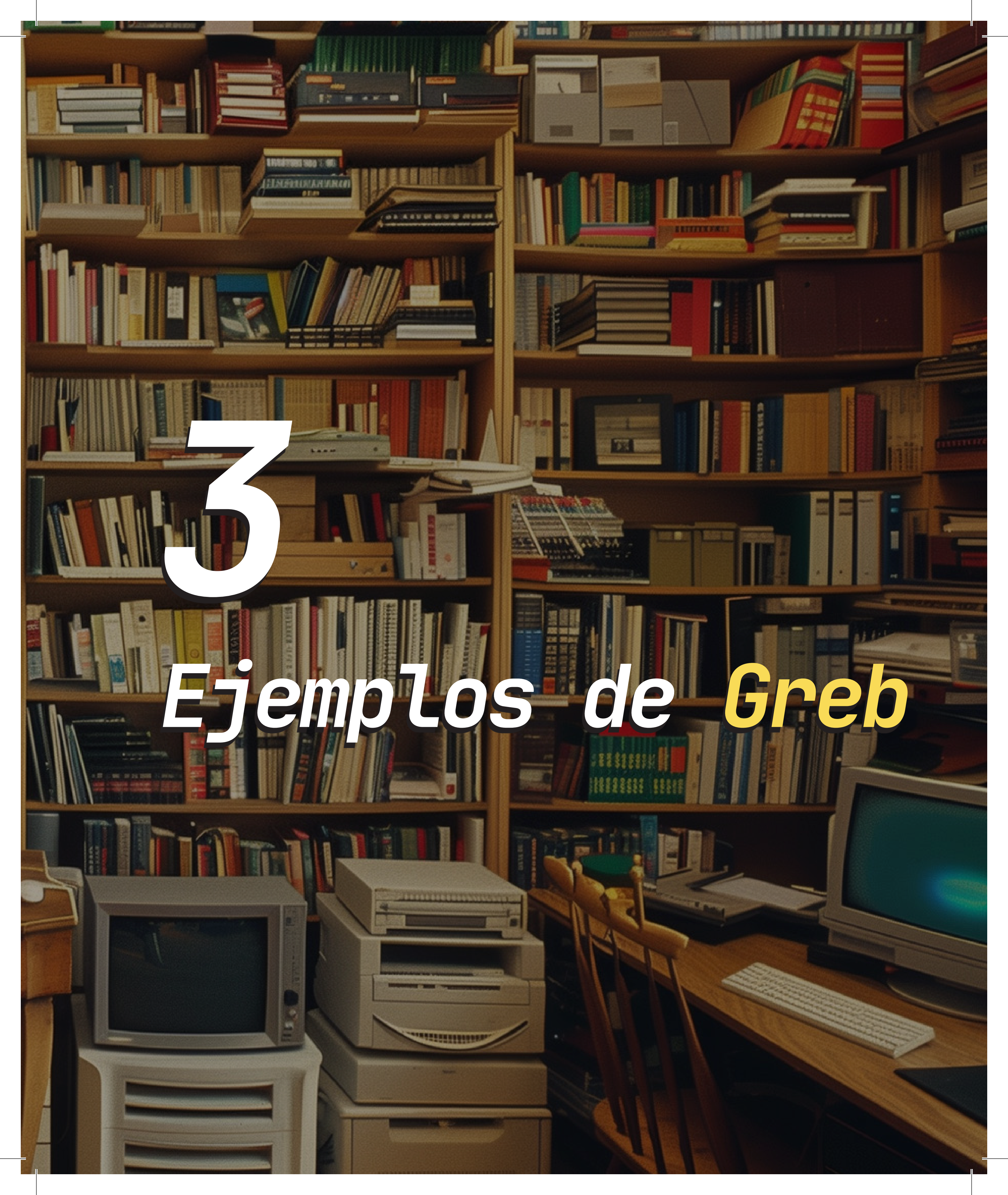
Disminución del 65% en conflictos por uso de versiones incorrectas

Comunicación

Mejora del 50% en la efectividad de comunicación entre departamentos

Conclusión: Al utilizar Greb para gestionar versiones de documentos, no solo estamos organizando archivos, sino estableciendo un lenguaje organizacional intuitivo que trabaja con nuestros procesos mentales naturales en lugar de contra ellos.


El mundo está lleno
de gente Greb



3

Ejemplos de Greb





Atención a los detalles

Mi padre solía estar en una posición en la que a menudo necesitaba evaluar la competencia de una organización y con frecuencia decía :

“Si quieres evaluar si los procesos están funcionando en una organización, debes visitar los baños”.

El humilde lavabo ofrece una gran visión del proceso juicioso de evaluar qué diablos está pasando en una organización... No es normalmente el primer lugar en el que pensarías al evaluar la salud de un sistema, pero te aseguro que en este caso el baño es una mina de oro.

Piensa en el baño como el ***backstage*** de una obra de teatro. Si el ***backstage*** está en desorden, con accesorios olvidados tirados por ahí y un maquillador que ha estado desaparecido durante la última hora, probablemente sea seguro asumir que la actuación no saldrá sin contratiempos. La misma lógica se aplica al baño de la oficina.

Un baño limpio, con buen jabón y papel, buenos procesos en la organización, un fregadero roto y sucio sin señales de progreso... prepárate para el desastre.

Los baños son los héroes anónimos del mundo organizacional. Son el último lugar que quieres usar en una oficina y si el baño está bien cuidado, abastecido con todos los elementos esenciales y con un aroma a lavanda fresca, puede ser un reflejo de una organización que se preocupa por el bienestar de sus empleados o clientes.

Pero si es una escena apocalíptica de rollos de papel higiénico vacíos, dispensadores de jabón vacíos y un espejo que no ha visto una gota de **Windex** en meses, entonces, no por ser cliché, pero upsie... ***Houston, tenemos un problema***. Este estado de cosas podría indicar una organización que descuida los detalles más finos, una señal de alerta que ondea alto y te alerta sobre problemas más profundos en juego.

Así que la próxima vez que visites una oficina o una fábrica, no te olvides de visitar el baño. Te sorprenderá lo que puedes aprender sobre un lugar con una rápida visita al **“pipi room”.**





Cláusula M&Ms

Es los 80 la banda americana Van Halen utilizaba la infame cláusula de "**no M&Ms marrones**" en el contrato de sus conciertos. La ausencia de estos caramelos de color cacao no era solo una solicitud "por joder" de una estrella de rock. **Era una prueba**.

Los conciertos de **Van Halen** eran famosos por tener una de las instalaciones más complicadas y detalladas de la industria. El contrato incluía instrucciones específicas, sobre todo, desde iluminación hasta sonido y seguridad. Una de las cláusulas del contrato requería que todos los **M&Ms marrones** se eliminaran del tazón de caramelos en el camerino de la banda. Si bien esto puede parecer una solicitud ridícula, en realidad era una **prueba inteligente para asegurarse de que el lugar hubiera leído y seguido todas las demás instrucciones de seguridad más críticas en el contrato**. Si la banda llegaba al lugar y encontraba **M&Ms marrones** en el tazón, era una señal de alerta de que el lugar podría no haber prestado atención a otros detalles más importantes que podrían poner en peligro a la banda y al equipo.

En primer lugar... ¡Totalmente genial y asombroso! Pero segundo, qué manera de asegurarse de que las personas sigan tu procedimiento. Me encanta incluir estas pequeñas joyas en mis procedimientos. Los mejores diseños son los que se autorregulan.

Si la banda llegaba y encontraba **M&Ms marrones** en su camerino, era una señal de alerta de que el lugar podría no haber prestado atención a instrucciones de seguridad más serias. Así como un baño bien cuidado implica una gran atención al detalle, un tazón de **M&Ms** sin los marrones era una señal de que el lugar había hecho su debida diligencia.



Método socrático

La **mayéutica** o el método socrático es una técnica de interrogación utilizada para estimular el pensamiento crítico y el descubrimiento de conocimiento a través de preguntas y respuestas. Fue desarrollada por Sócrates y se basa en el diálogo entre el maestro y el estudiante.

En el proceso de mayéutica, el maestro hace preguntas al estudiante para desafiar sus creencias y suposiciones, y para ayudarlo a llegar a sus propias conclusiones y descubrir la verdad.

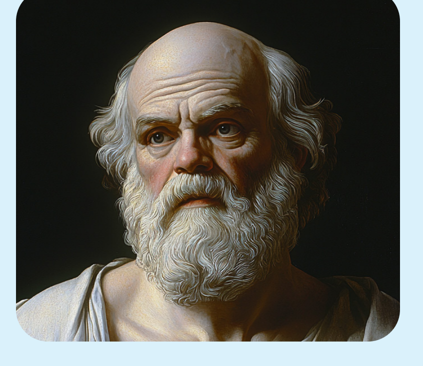
A través de una serie de preguntas, el maestro guía al estudiante a examinar sus ideas y a encontrar contradicciones o inconsistencias en su pensamiento. Esto permite al estudiante cuestionar y reevaluar sus creencias, y llegar a un mayor entendimiento y conocimiento.

Si usted quiere que alguien aprenda algo, intente hacer preguntas de análisis; cuando alguien diga algo mal en vez de decir **"NO"** pregunte "**¿Por qué?".** Usualmente la razón por la cual la otra persona llegó a la respuesta es más interesante que la pregunta errónea.

Mi profesora de 8vo. de primaria de biología **Delsa Lantigua** decía **"No me traiga problemas, tráigame soluciones".**

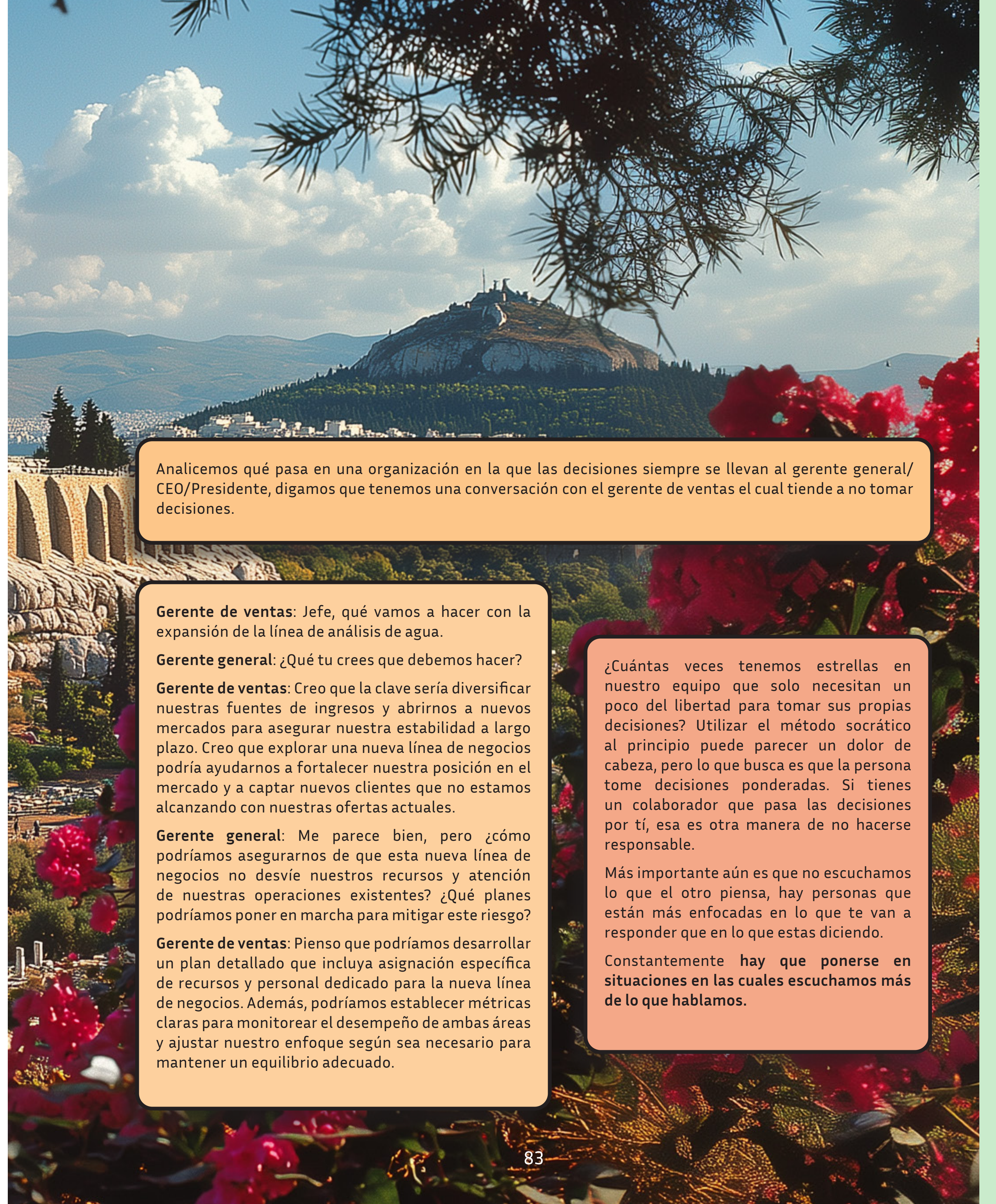
Este es un fundamento de Greb: si describir el problema toma más tiempo que solucionarlo, soluciónelo. **¿Cuántas veces en nuestras organizaciones sabemos lo que hay que hacer y nuestro problema es que hay que pedir permiso para hacer lo debido?** Y no será que las organizaciones corrieran mejor si le pidiéramos a las personas que nos trajeran soluciones en vez de tener que micromanejar los problemas. Es importante entender que en Greb uno maneja mediante criterios, una vez los criterios son definidos, entonces podemos ajustar.

Sócrates





Sócrates (nacido ca. 470 A. C.) fue un filósofo griego considerado uno de los fundadores de la filosofía occidental. Conocido por su método de enseñanza basado en el diálogo y la mayéutica, nunca dejó obras escritas, pero su pensamiento fue registrado por sus discípulos, especialmente Platón.



Analicemos qué pasa en una organización en la que las decisiones siempre se llevan al gerente general/ CEO/Presidente, digamos que tenemos una conversación con el gerente de ventas el cual tiende a no tomar decisiones.

Gerente de ventas: Jefe, qué vamos a hacer con la expansión de la línea de análisis de agua.

Gerente general: ¿Qué tu crees que debemos hacer?

Gerente de ventas: Creo que la clave sería diversificar nuestras fuentes de ingresos y abrirnos a nuevos mercados para asegurar nuestra estabilidad a largo plazo. Creo que explorar una nueva línea de negocios podría ayudarnos a fortalecer nuestra posición en el mercado y a captar nuevos clientes que no estamos alcanzando con nuestras ofertas actuales.

Gerente general: Me parece bien, pero ¿cómo podríamos asegurarnos de que esta nueva línea de negocios no desvíe nuestros recursos y atención de nuestras operaciones existentes? ¿Qué planes podríamos poner en marcha para mitigar este riesgo?

Gerente de ventas: Pienso que podríamos desarrollar un plan detallado que incluya asignación específica de recursos y personal dedicado para la nueva línea de negocios. Además, podríamos establecer métricas claras para monitorear el desempeño de ambas áreas y ajustar nuestro enfoque según sea necesario para mantener un equilibrio adecuado.

¿Cuántas veces tenemos estrellas en nuestro equipo que solo necesitan un poco del libertad para tomar sus propias decisiones? Utilizar el método socrático al principio puede parecer un dolor de cabeza, pero lo que busca es que la persona tome decisiones ponderadas. Si tienes un colaborador que pasa las decisiones por tí, esa es otra manera de no hacerse responsable.

Más importante aún es que no escuchamos lo que el otro piensa, hay personas que están más enfocadas en lo que te van a responder que en lo que estas diciendo.

Constantemente **hay que ponerse en situaciones en las cuales escuchamos más de lo que hablamos.**

Satya Nadella, el actual CEO de Microsoft, es un ejemplo prominente de un líder que utiliza el método socrático para gestionar y transformar su empresa. Bajo su liderazgo, Microsoft ha experimentado un cambio cultural significativo, enfocándose en una mentalidad de crecimiento y aprendizaje continuo. Aquí hay un ejemplo de cómo Nadella aplica principios del método socrático en su gestión:

Microsoft estaba enfrentando desafíos significativos en términos de innovación y cultura organizacional. Satya Nadella asumió el cargo de CEO en 2014 y decidió transformar la cultura de la empresa para fomentar una mentalidad de crecimiento y un ambiente de colaboración.

Fomentar elaprendizaje continuo

Nadella promovió una cultura en la que el aprendizaje y la curiosidad eran valorados sobre la certeza y la rigidez. Al hacer preguntas abiertas y reflexivas, alentó a los empleados a pensar críticamente y a explorar nuevas ideas.

¿Qué podemos aprender de nuestros errores pasados para mejorar nuestros productos y servicios?

Desafiar suposiciones

Nadella alentó a sus equipos a cuestionar sus suposiciones y considerar múltiples perspectivas antes de tomar decisiones. Esto se logró a través de discusiones profundas y reflexivas, donde se exploraban todas las opciones posibles.

¿Por qué creemos que esta es la mejor solución? ¿Qué otras alternativas podríamos considerar?



Fomentar la colaboración y la transparencia:

Al hacer preguntas que involucraban a todos los miembros del equipo, Nadella promovió una cultura de transparencia y colaboración, donde cada opinión era valorada y considerada.

¿Cómo pueden nuestras diferentes áreas de especialización contribuir a una solución más innovadora y efectiva?

Impulsar la innovación

Para mantener a Microsoft a la vanguardia de la tecnología, Nadella utilizó preguntas para estimular la innovación y desafiar el pensamiento convencional.

¿Qué no hemos intentado todavía y podría llevarnos a un avance significativo en nuestra tecnología?

Transformar la cultura del miedo al error

Un aspecto crucial de su enfoque fue eliminar el miedo al error como freno a la creatividad. Nadella preguntaba: **¿Cómo podemos aprender más rápido de nuestros fracasos que de nuestros éxitos?** Esta perspectiva convirtió a Microsoft en un espacio donde experimentar, fallar rápido y adaptarse se volvieron comportamientos organizacionales esperados.

Conectar meta con resultados

Además, Nadella insistía en alinear las acciones de cada equipo con el propósito más amplio de la empresa: empoderar a cada persona y organización en el planeta a lograr más. Preguntas como ¿cómo se conecta este proyecto con nuestro propósito global? llevaban a que los empleados no trabajaran simplemente para cumplir objetivos, sino para construir algo que trascendiera sus métricas inmediatas.

Un jarrón para las malas palabras

La profesora **Fior Mueses** solía tener un tarro de malas palabras, que llevava consigo a cada salon de clases del Colegio Dominicano De la Salle, en cada salón de clases y cada vez que alguien juraba, ella hacía poner entre 5 y 25 pesos dependiendo de la gravedad de la palabra obscena. Era realmente impresionante porque a través de este proceso simple e inofensivo que era **extremadamente intuitivo** y difícil de discutir en contra. Todos en la clase estaban pendientes la infracción y la inteligencia colectiva gestionaba el sistema sin ninguna instrucción adicional, solo por estar en la clase te enseñaba a dejar un mal hábito. Después de 3 años de lecciones en la escuela secundaria, salías con la boca limpia usando significativamente menos malas palabras que al principio.

Me encantan este tipo de soluciones, las líneas en la arena que te perjudican ligeramente cuando las cruzas. Líneas en la arena porque no necesariamente son límites estrictos, son recordatorios, paredes metaforicas que pero te permiten golpear la pelota allí, perder un punto (te reprenden con algo) y sigues jugando.

Sin sentir frustración, pero sabes que la línea está ahí y es molesto cuando la cruzas porque te pica como un pequeño mosquito molesto hasta que la personalidad se ajusta y tomamos medidas para dejar el comportamiento.

Una manera Greb de resolver un problema costoso

Había una vez un dominicano en Nueva York que tenía un lujoso Porsche. Un día, decidió acercarse a un banco y solicitar un préstamo de 1000 dólares. Sin embargo, en lugar de dejar dinero como garantía, decidió dejar su Porsche como colateral. El banquero se quedó asombrado. Al cabo de un mes el hombre volvió al banco y pagó su préstamo de 1010 dólares con $10 de interés.

El banquero, sorprendido por esta extraña solicitud, le preguntó al hombre por qué necesitaba tomar un préstamo de solo 1000 dólares cuando tenía un automóvil tan valioso. El hombre sonrió y respondió: “En ningún otro lugar de Nueva York iba a poder encontrar estacionamiento para mi auto durante un mes por solo 10 dólares”.

La historia del hombre con el Porsche y el préstamo de 10 dólares probablemente nunca ocurrió, pero es un ejemplo ingenioso de cómo las personas pueden encontrar soluciones creativas a problemas o situaciones costosas, a eso la última vez que revisé se le llamaba tigueraje, pero yo prefiero el término Greb. En lugar de gastar una gran cantidad de dinero en estacionamiento, el hombre utilizó su astucia para lograr su objetivo de manera económica. El cuento se pudo haber terminado aquí, pero esto tambien es una historia sobre procesos que no tienen sentido.

Esta historia nos recuerda la importancia de no tener procesos y servicios que no generan beneficio. A veces, las respuestas más sorprendentes y efectivas pueden surgir de situaciones inesperadas. Así que, la próxima vez que te enfrentes a un desafío, recuerda la historia del hombre con el Porsche y piensa en cómo podrías encontrar una solución creativa y económica.

Pensar solo se aprende a través de la práctica. Si no ejercitas el músculo de tu cerebro que te permite resolver problemas racionales conectando puntos, si no te entrenas para esto, nunca desarrollarás esta habilidad en una organización. Si automatizas todo y te deshaces de las personas que diseñaron el sistema, entonces no tendrás personal clave que entienda las reglas y los principios de diseño de los sistemas. En esencia, si los procesos que tienes no te hacen practicar o desarrollar el pensamiento, no puedes incorporar ni esperar que las personas sean expertas en el pensamiento, y necesitamos ser realmente conscientes.

¡Uso del *shock*!

Una pregunta crucial que debemos hacernos es: ¿Cómo creamos experiencias y procesos intituivos que se graben en nuestra memoria?, ¿experiencias que desencadenen un momento de "¡aha!", en nuestro subconsciente? La mente subconsciente tiene una habilidad notable para la retención, y aprovechar esto puede elevar un proceso al estado de **Greb**. Para diseñar un sistema digno de tal internalización, debemos crear las condiciones para que estos momentos de "¡aha!", ocurran. De lo contrario, corremos el riesgo de conformarnos con experiencias desechables que no agregan un valor sustancial a nuestras vidas.

Mi madre cuenta una historia sobre el entrenamiento de alérgenos (sustancia que puede inducir una reacción de hipersensibilidad en personas y animales susceptibles que han estado en contacto previamente con ella) en las plantas procesadoras de alimentos que proporciona un ejemplo perspicaz de este principio en acción. Durante años, ella experimentó una rutina monótona. Llegaba a una planta, preguntaba cuándo fue su último entrenamiento de alérgenos y casi siempre recibía la respuesta "Hace un mes", justo a tiempo para la auditoría. Sin embargo, cuando cuestionaba al personal de la planta sobre los alérgenos involucrados en sus procesos, a menudo recibía respuestas absurdas como "plátanos", da lo mismo si tenía o no. Era evidente que la gente simplemente no estaba prestando atención al seminario de alérgenos.



En respuesta, ella ideó una experiencia memorable para explicar la importancia de la conciencia sobre alérgenos. Comenzó sus sesiones con la frase **"Este mes han muerto entre 10 a 15 niños a causa de alérgenos, ¿sabe usted si su producto va a matar a alguien?".** Procedió con una historia sobre una niña que murió por alergia al maní en su escuela. Se aseguró de pintar una imagen trágica para impactar a su audiencia y subrayar las implicaciones reales de los alérgenos.

Después de la historia, solía decir: "La mayoría de las personas no prestan atención a esto y luego tienen que vivir con las consecuencias". Esta táctica de ***shock*** generaba una atención inmediata, con los asistentes sacando sus lápices y cuadernos, ansiosos por aprender.

Esto puede parecer exagerado, pero en un aula de clase cuando decimos "¡Un estudiante reprobó el semestre pasado por no entender esto! tienes por lo menos 2-3 minutos de atención. No estoy diciendo que hay que inventarse cosas, pero sí que es mejor usar los extremos cuando nos estemos comunicando o generar un ejemplo interesante.

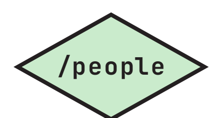
El enfoque de mi madre para el entrenamiento de alérgenos encarna la filosofía **Greb**. Ella transformó un entrenamiento tradicionalmente aburrido y olvidable en una experiencia interesante e impactante. El poder de su enfoque radica en la creación de momentos memorables de "¡ajá!", aprovechando la capacidad de nuestra mente subconsciente para retener experiencias impactantes. Al hacerlo, aseguró que su entrenamiento no fuera solo otra experiencia desechable, sino una lección interiorizada que se puede aplicar de manera práctica y efectiva.

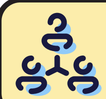
Si bien hay ejemplos que quizás van más por la línea de políticamente incorrecto, un poco de picante en un entrenamiento es mejor que un poco aburrido y que pase desapercibido.

Esta técnica se llama darle un ***shock*** al subconciente. Cada vez que adoptamos una posición para hacerlo memorable, puede ser poner una señal en color rojo o exagerar una anécdota. Cuando logramos darle un ***shock*** al subconsciente la memoria genera un nuevo recuerdo que asocia con el conocimiento . Como profesor el inventar ejemplos y dinámicas para que los chicos recuerden conceptos forma parte del día a día. Para mi un buen ejemplo apela a una emoción, puede ser divertido o trágico;

El primer día de clases cuando tengo un nuevo grupo en la universidad, pregunto el nombre de mi clase. Sin importar lo que respondan me encanta fingir un ataque al corazón y una vez recuperado declaro **"Mi clase no tiene nombre asi que podemos enseñar y aprender lo que yo quiera"** y por alguna razon a nadie se le olvida luego de esta idea, no vaya a ser que le de un ataque al corazon de verdad al profesor.

Finalmente un buen ejemplo de ***shock*** genera una discusión luego de ser planteado y estas discusiones también sirven para afianzar los conocimientos.





Manejo de equipos

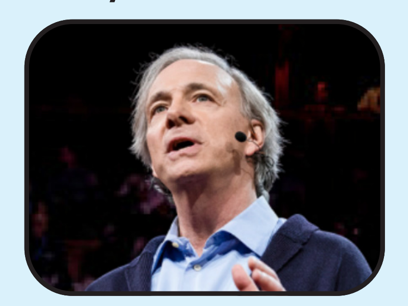
En el mundo del **manejo de equipos**, la **personalización** y el **conocimiento profundo de las habilidades** de cada miembro son fundamentales para maximizar la eficiencia y la armonía dentro de la organización. Un enfoque innovador y altamente efectivo es **manejar a los equipos** como si cada miembro fuera una **tarjeta de béisbol personalizada**. Este concepto, inspirado en el libro "**Principles**" de **Ray Dalio**, destaca la importancia de **documentar y comprender las habilidades y características únicas** de cada persona. Este método no solo está alineado con los **principios Greb**, sino que también es amigable para el **subconsciente**.

El sistema tarjeta de béisbol

A los dominicanos nos encanta el ***baseball*** y Ray Dalio, en su libro "**Principles**", introduce la idea de **documentar las habilidades y características de los empleados** de manera detallada, de forma similar a las **tarjetas de béisbol**. Este enfoque, según Dalio, ayuda a crear una organización más **transparente y eficiente**, donde cada persona puede operar en su mejor capacidad. Dalio argumenta que este método no solo mejora la productividad, sino que también crea un entorno de trabajo más **armonioso y cohesivo**.

Imagina que cada miembro de tu equipo tiene una **tarjeta de béisbol personalizada**. Esta tarjeta no solo contiene información básica como su **nombre y posición**, sino también un **desglose detallado** de sus **habilidades**, **fortalezas**, **debilidades** y **logros**. Al igual que una tarjeta de béisbol tradicional, esta herramienta proporciona una visión clara y concisa de lo que cada individuo aporta al equipo.

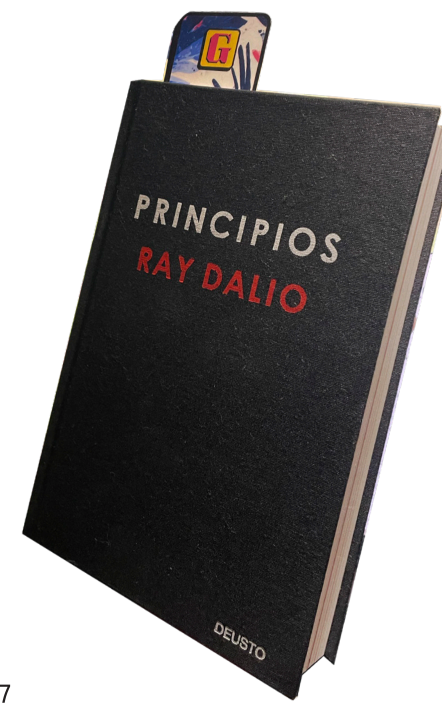
Raymond Dalio





Raymond Thomas Dalio (nacido el 8 de agosto de 1949) es un inversionista y administrador de fondos de inversiones estadounidense, que ha servido como codirector de inversiones de uno de los fondos más grande del mundo, **Bridgewater Associates**, desde 1985.

Fundó Bridgewater en 1975 en Nueva York.El concepto de definir los principios de uno mismo es una de las inpiraciónes de este libro



Laura Alcántara



Arquitecta Senior

Le encantan los proyectos pequeños, muy buena coordinando equipos

Trabajo en equipo ★★★★★

Comunicación ★★★★★

Puntualidad ★★★★★

Eficiencia ★★★★★



Notas

Habilidades y Competencias
Hace las mejores presentaciones en la compañía,

Fortalezas
- Siempre sabemos lo que esta pasando en el proyecto cuando esta en el equipo.
- Responde los correos de manera detallada

Debilidades
- Le cuesta adaptarse al cambio
- No es muy abierta a nuevas ideas

Logros y Experiencia
- Le cuesta adaptarse al cambio.
- No es muy abierta a nuevas ideas.
- Le cuesta decir que no.

Valores y Motivaciones
Esta especializada en los proyectos verde, le apasionan los diseños que disminuyen la huella de carbono de los edificios y oportunidades de hacer los espacios más cómodos.

Preferencias de Trabajo
Prefiere trabajar desde la casa, tiene su propio estudio.

Contenido de la tarjeta

Habilidades y Competencias: Detalla las habilidades técnicas y blandas de la persona, como programación, diseño, gestión de proyectos, comunicación, etc.

Fortalezas y Debilidades: Un análisis honesto de en qué áreas sobresale el miembro del equipo y dónde necesita mejorar.

Logros y Experiencia: Una lista de los principales logros y experiencias relevantes que la persona ha tenido en su carrera.

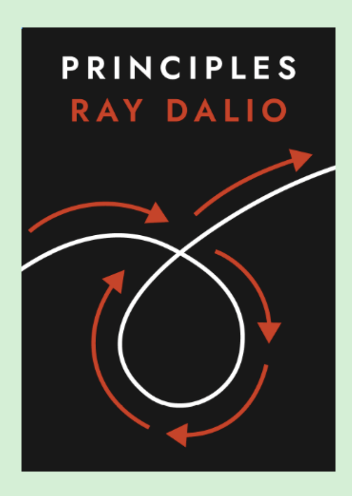
Valores y Motivaciones: Información sobre los valores personales y lo que motiva a cada individuo, lo que es crucial para alinear sus objetivos personales con los de la organización.

Preferencias de Trabajo: Detalles sobre las **condiciones** y el **entorno** en los que la persona trabaja mejor (por ejemplo, trabajo en equipo, tareas individuales, horario flexible, etc.).

Manejar equipos utilizando **tarjetas de béisbol personalizadas** es una **estrategia Greb** que optimiza la personalización, intuición y flexibilidad dentro de la organización.

Este método reduce la **carga cognitiva**, mejora la claridad y la transparencia, y alinea los objetivos personales con los organizacionales. Inspirado por los **principios de Ray Dalio**, este enfoque asegura que cada miembro del equipo pueda operar en su mejor capacidad, contribuyendo al éxito general del equipo y de la organización.

En su libro "**Principios**" hay una gran cantidad de solucioes a problemas de manera intuitiva usando tecnología y metodos de organización.



Ray Dalio promueve una **cultura de transparencia radical** en la que se espera que todos los miembros de la organización sean abiertos y honestos entre sí. Esto implica compartir tanto las fortalezas como las debilidades, así como las decisiones y procesos críticos dentro de la empresa. La comunicación honesta permite que los equipos identifiquen problemas rápidamente y trabajen juntos para resolverlos de manera eficiente.

Dalio insiste en la importancia de **tomar decisiones basadas en datos** en lugar de intuiciones o suposiciones. Utiliza un enfoque sistemático y algorítmico para analizar grandes cantidades de datos y obtener conclusiones objetivas. Este método permite minimizar los sesgos y asegurar que las decisiones sean lo más racionales y efectivas posible.

La **retroalimentación constante** es crucial para el crecimiento personal y organizacional. Dalio implementa un sistema en el que se fomenta el ***feedback*** regular y constructivo. La retroalimentación no solo debe darse de manera descendente (de superiores a subordinados), sino también ascendente y entre pares. Esto crea un ambiente de mejora continua.

Para entender mejor las capacidades y el desempeño de los empleados, Dalio utiliza **evaluaciones y métricas claras y objetivas**. Estas evaluaciones ayudan a identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada individuo, permitiendo asignar roles y responsabilidades de manera más efectiva.

Dalio documenta y sistematiza sus **principios en algoritmos** que pueden aplicarse a situaciones específicas. Al tener principios claros y algoritmos personalizados, la toma de decisiones se vuelve más consistente y alineada con los objetivos de la organización.

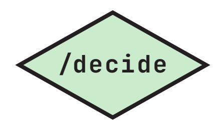
En Bridgewater, las **mejores ideas prevalecen** independientemente de la jerarquía. Dalio aboga por una **meritocracia de ideas** donde todas las opiniones son escuchadas y las decisiones se toman en función de los méritos de las ideas, no del rango de quien las propone. Esto fomenta la **innovación** y la **participación activa** de todos los miembros del equipo.

Cuando surge un problema, Dalio sugiere ir más allá de los síntomas y buscar la **causa raíz**. Al abordar los problemas desde su origen, se pueden implementar soluciones duraderas que prevengan la recurrencia de los mismos problemas.

Dalio introduce el concepto de "**diagrama de dolor y reflejo**", una herramienta para registrar experiencias dolorosas y las lecciones aprendidas de ellas. Este proceso de reflexión ayuda a evitar cometer los mismos errores en el futuro y fomenta el crecimiento personal y profesional.

Dalio mantiene un **registro detallado** de las decisiones importantes y las lecciones aprendidas de ellas. Este archivo de conocimientos sirve como una referencia para futuras decisiones y como una base de datos de experiencias colectivas de la organización.

En conclusión, ***ve y lee el libro de Ray Dalio***. Su perspectiva mundial no solo en este libro sino tambien en sus textos más profundos de economía es refrescante y nos permite ver un contexto diferente, una vista Greb de la gestión humana y finaciera.





Tipos de decisiones

La capacidad de tomar decisiones efectivas es la diferencia entre terminar proyectos y reuniones interminables. Entre las diversas herramientas y modelos disponibles para guiar a los líderes en este proceso, el modelo de decisión **Vroom-Yetton-Jago** emerge como un marco robusto y ampliamente reconocido. Desarrollado por Victor Vroom, Philip Yetton y posteriormente refinado con la colaboración de Arthur Jago, este modelo ofrece un enfoque sistemático para seleccionar el estilo óptimo de toma de decisiones según la situación específica.`

Orígenes y fundamentos del modelo

El **Modelo de Decisión Vroom-Yetton-Jago** se basa en la premisa fundamental de que no existe un enfoque de toma de decisiones único que se adapte a todas las circunstancias. Propone que hay 3 tipos de decisiones según quien participa.



Autocrático (A): En este estilo, el líder toma decisiones sin consultar a los subordinados. Es adecuado cuando se necesita tomar decisiones rápidas y las opiniones de otros no son críticas para el resultado final. Si hay un fuego o la decision solamente te afecta a ti este es el tipo de decision que quieres.



Consultivo (C): Aquí, el líder consulta a individuos relevantes antes de tomar la decisión final. Esta consulta puede variar desde simplemente solicitar información hasta involucrar a los subordinados activamente en la generación de alternativas y evaluación de opciones.Esto debe utilizarse cuando la decision afecta a los otros.



Grupal (G): En este estilo participativo, el líder facilita la discusión grupal y guía al equipo hacia una decisión colectiva. Este enfoque promueve la colaboración, la creatividad y el compromiso con la implementación de la decisión tomada.

En una orgnización donde se entiende este modelo un coordinador puede decir “esta es una decisión de **tipo A**” y todo el mundo sabe que no es algo que se va a consultar; en cambio si estamos decidiendo qué ingredientes pedir para una pizza , eso probablemente sea una decision de **tipo G** . Hay muchos otros modelos que dividen las decisiones en más opciones, pero en mi experiencia tres niveles es suficiente.

Aplicación práctica y beneficios

La fortaleza del **modelo Vroom-Yetton-Jago** radica en su capacidad para proporcionar una guía estructurada basada en las características únicas de cada situación. Al evaluar factores como la importancia de la decisión, la urgencia, la aceptación necesaria de la decisión y el nivel de experiencia del equipo, los líderes pueden seleccionar el estilo de toma de decisiones que maximice la efectividad y el compromiso organizacional.

En las organizaciones donde las personas tienen bien definido que pueden decidir ellos y que necesitan consultar, que los afecta solo a ellos y que afecta al grupo se genera colaboración e independecia en lugar de microgerencia y perdida de tiempo.



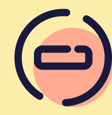
No sabe, no quiere o no puede

Cuando tenemos a alguien el el equipo, o un aula de clase y esa persona no hace exactamente lo que se acordó o queda mal con el equipo la pregunta más **Greb** es "**esa persona ¿no sabe?, ¿ no quiere? o ¿no puede?**". Muchas veces pensamos que la persona no es capaz, o no es inteligente cuando no logra realizar una tarea, si en lugar de esto nos tomamos un momento para hacer estas preguntas podemos desbloquear más facilmente esta tarea.



¿No sabe?

Este es el más dificíl de identificar, ya que a las personas en general les cuesta mucho decir no sé. Siempre les propongo a las organizaciones que se pregunten cómo lograr que las personas digan no sé, esto demuestra cierto nivel de madurez en los procesos y buen ambiente de cultura. Cuando identificas que la razón por la cual la persona no logró completar la tarea es porque no sabe, entonces tu deber es enseñarle o buscar a alguien que asista.



¿No quiere?

No siempre esto es insubordinación, aunque hay excepciones, más bien esto usualmente significa que el hacer o no hacer algo tiene una consecuencia negativa para la persona; quizás anteriormente había hecho este procedimiento y le quedó mal entonces ahora no quiere cometer el mismo error. Identifica el porqué y trata de anularlo. Una cosa es cierta: el no quiere muchas veces oculta no puede y no sabe.



¿No puede?

Cosas que son triviales, necesito que estés aquí a las 9:00 a. m. pueden convertirse en puntos de no puedo. Quizás la persona tiene hijos y no le da tiempo a llegar a la reunión, o una cita médica, la cual no quiere mencionar en el ambiente de trabajo. Las personas son complejas, puede sencillamente que la persona no tenga la habilidad de aprender la tarea y se dio cuenta de que no puede terminar el trabajo.

Al identificar una de estas opciones logramos atacar el problema en vez de frustrarnos con las personas. Siempre es delicado llegar a la misma página, pero este ejercicio ilumina el camino



Resulta increíble cuántas decisiones en las organizaciones desperdician recursos. Una de las prácticas institucionalizadas es gastar dinero en cosas que no tienen sentido. En **Greb**, siempre tenemos que analizar el costo de los materiales. **Elon Musk** es famoso por evaluar las partes de los cohetes de **SpaceX** basándose en el precio de los componentes. Un caso que vivimos frecuentemente es el de los tóners de tinta o los cartuchos. En la Administración pública se compran los cartuchos de las impresoras de la marca correspondiente. La tinta es tinta en la mayoría de los casos y una oficina no tiene los requerimientos de una imprenta (las cuáles, dicho sea de paso, usan cartuchos rellenados). ¿Cuál es el objetivo de gastar hasta 10 veces más en los cartuchos originales? Quizás esto pueda parecer una teoría conspiratoria, pero es sencillamente el capitalismo y el modelo de negocio trabajando en contra de nosotros.

Modelo navaja y cuchilla

El modelo de **Razor and Blade (de la navaja y cuchilla)** es un modelo inventado por los fabricantes de cuchillas, quienes se dieron cuenta de que el negocio está en venderte las cuchillas y no la afeitadora. Si calculamos el tiempo, la afeitadora solo se compra una vez, pero las cuchillas se compran muchas veces a lo largo del tiempo. Lo que queremos es que la cuchilla sea más cara. Lo mismo pasa con las impresoras; tienen este mismo modelo. Por ende, preocuparnos por dañar la impresora es poco relevante, cuando el costo de los cartuchos nos está desangrando.

Al final del día, si usted quiere comprar los cartuchos originales, sea feliz. Lo que estoy tratando de explicar es que siempre debemos preguntarnos si hay una opción más efectiva que cumpla la función. También, **lo más Greb es la regla de oro: tratar a los otros como uno quiere que lo traten a uno**. Y eso aplica a las instituciones públicas y organizaciones donde, al final del día, estamos gastando el dinero de todos. ¿Por qué no fomentar una filosofía de no siempre comprar lo más caro solo porque no lo estamos pagando nosotros?

Podríamos hablar de la corrupción en contrataciones y comisiones de venta que fomentan siempre vender las cosas más caras, pero por cada caso de esos hay cientos de personas que sencillamente no saben del tema y optan por comprar lo mejor, y eso nos desangra: es muerte por mil cortes pequeños.

Si evaluamos las decisiones por su capacidad de ser reutilizadas y optimizamos los recursos de esta manera, podemos garantizar que estamos corriendo una empresa **Greb**. **No siempre la opción más barata es la más Greb;** por ejemplo, reutilizar las botellas de cristal de los refrescos es sumamente Greb, pero es una opción más cara que las botellas de plástico. ¿Por qué es más **Greb** la botella de cristal? En primer lugar, es mejor para el medio ambiente: el cristal es menos susceptible al calor y los cambios de temperatura, mientras que el plástico puede emitir micropartículas que son dañinas. A nivel de procesos, lo que estamos comprando es el líquido, por lo que reutilizar el medio en el que es transportado es lo más **Greb**.

Ventajas del cristal sobre el plástico

Reutilización: Las botellas de cristal pueden ser reutilizadas muchas veces sin perder calidad, lo que reduce la necesidad de producción de nuevas botellas y disminuye el desperdicio (fuente FoodAllergy.org).

Reciclabilidad: El vidrio es 100% reciclable y puede ser reciclado infinitamente sin degradarse en calidad, lo que no es el caso del plástico que solo puede ser reciclado unas pocas veces antes de perder calidad.

Contaminación: El cristal no libera microplásticos ni productos químicos dañinos cuando se expone al calor o la luz solar, lo que hace que sea una opción más segura para el almacenamiento de alimentos y bebidas (fuente Allergy & Asthma Network).

Integridad del Producto: Mantiene mejor la calidad del contenido, ya que no interactúa químicamente con las sustancias almacenadas (Allergy & Asthma Network).



Vamos a reutilizar los cohetes

El gran secreto de SpaceX (ya que mencionamos a Elon Musk antes) fue el de reutilizar los propulsores de los cohetes espaciales. SpaceX revolucionó la industria aeroespacial al desarrollar tecnologías que permitían recuperar y reutilizar estos componentes, reduciendo drásticamente los costos de lanzamiento y haciendo los vuelos espaciales más sostenibles y accesibles.

Antes de la llegada de SpaceX, los cohetes espaciales eran diseñados para ser desechables. Los propulsores, una de las partes más caras del cohete, se descartaban en el océano después de cada lanzamiento. Los costos promedio de estos propulsores oscilaban entre $60 y $70 millones por unidad, lo que hacía que cada lanzamiento fuera extremadamente caro y no sostenible a largo plazo.

Desafíos y desarrollo de tecnologías reutilizables por SpaceX

Elon Musk fundó SpaceX en 2002 con el objetivo de reducir los costos de acceso al espacio y hacer la colonización de Marte una posibilidad real. Una de las estrategias clave para lograr esto fue la reutilización de los propulsores de los cohetes.

Ciclo de desarrollo de los nuevos cohetes

Conceptualización y Diseño: Musk y su equipo comenzaron diseñando los cohetes Falcon 1 y Falcon 9 con la idea de reutilización en mente. La meta era aterrizar los propulsores de manera controlada para poder recuperarlos y usarlos nuevamente.

Primeras pruebas y fallos: Las primeras pruebas no fueron exitosas. SpaceX experimentó múltiples fallos durante los intentos iniciales de recuperación de los propulsores. Estos fallos incluyeron propulsores que se estrellaron en el océano o se destruyeron al intentar aterrizar (CDC).

Innovaciones y mejora continua: A través de un proceso iterativo de prueba y error, SpaceX implementó innovaciones como las patas de aterrizaje retráctiles y sistemas de guía de alta precisión. Estas mejoras fueron cruciales para lograr aterrizajes suaves y controlados.

Primer éxito: El 21 de diciembre de 2015, SpaceX logró aterrizar con éxito el primer propulsor Falcon 9 en tierra firme en Cabo Cañaveral, Florida. Este hito marcó el comienzo de una nueva era en la exploración espacial (Allergy & Asthma Network).

Reutilización y costos reducidos: Desde ese primer aterrizaje exitoso, SpaceX ha continuado refinando su tecnología de reutilización. Han logrado reutilizar propulsores en múltiples misiones, reduciendo significativamente los costos de lanzamiento. Se estima que la reutilización puede ahorrar hasta el 30% del costo total de un lanzamiento (Allergy & Asthma Network).





Impacto y nuevo estándar en la industria aeroespacial

El éxito de SpaceX ha establecido un nuevo estándar en la industria aeroespacial. Otras empresas y agencias espaciales han comenzado a adoptar y desarrollar sus propias tecnologías de reutilización, inspiradas por el modelo de SpaceX. Este cambio no solo ha reducido los costos de acceso al espacio, sino que también ha aumentado la frecuencia de lanzamientos y ha permitido una mayor innovación en el sector espacial.

Comparación de costos

Cohetes del transbordador espacial (NASA)

Los lanzamientos del Transbordador Espacial de la NASA costaban aproximadamente

$450

millones por misión

Cohetes Ariane 5 (ESA)

El costo de un lanzamiento del cohete Ariane 5, utilizado por la Agencia Espacial Europea, era de alrededor de

$165

millones (CDC)

Con la llegada de SpaceX y su enfoque en la reutilización, los costos de los lanzamientos han disminuido significativamente:

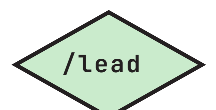
Falcon 9 (Space X)

Un lanzamiento de SpaceX con el cohete Falcon 9, que puede reutilizarse, cuesta aproximadamente

$62

millones por misión

Esto es considerablemente más bajo que los costos de los cohetes de un solo uso



Tendencias hacia el futuro

Extracto de una charla para el grupo CxO de MIT alumni.

Construye el futuro

Si pudieras construir cualquier cosa en el mundo, ¿qué construirías? Cuando era niño, solía imaginar lo que podría crear si tuviera las herramientas de un estudio Pixar— mundos enteros de mi propia invención. Esa es parte de la razón por la que me interesé en la tecnología. Ahora que he crecido (y luzco una barba), me encuentro preguntando: **¿Cómo se verá el futuro en los próximos 10 a 15 años?**

Es difícil para cualquiera predecir lo que vendrá, pero la historia tiene una naturaleza cíclica que puede ofrecer pistas. Estudiar nuestro pasado y la naturaleza de nuestras tecnologías es una gran manera de entender dónde estamos. A menudo me reúno con directores, CEO, Presidentes y otros líderes de la industria para discutir estos cambios.

> “La mayoría del software actual es muy parecido a una pirámide egipcia, con millones de ladrillos apilados uno encima de otro, sin integridad estructural, sino simplemente hecho por fuerza bruta y miles de esclavos.”
>
> ***Alan Kay***

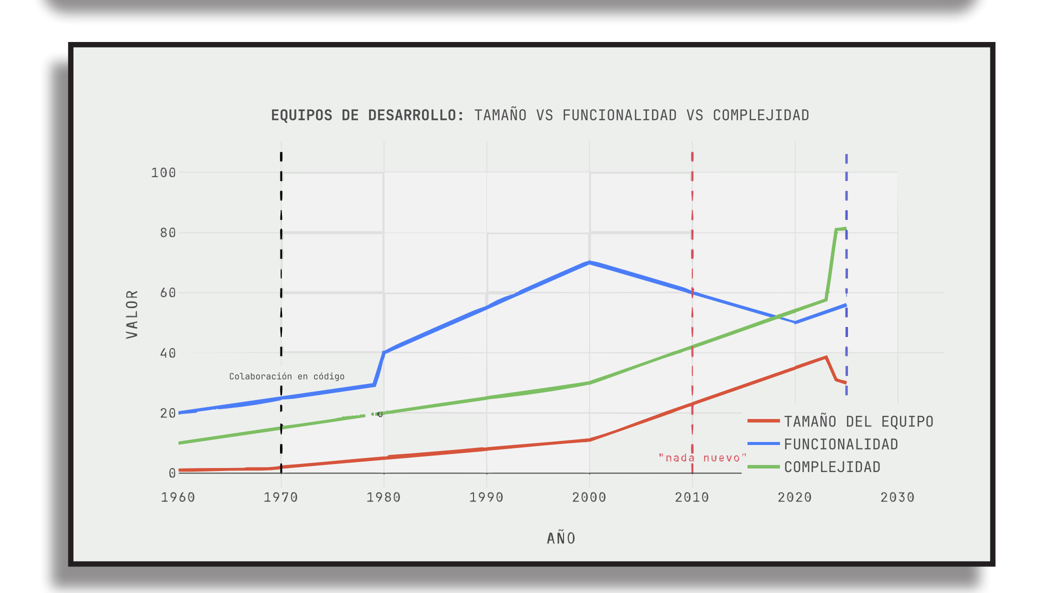
Estamos en un momento interesante. Durante un tiempo, si querías más software o más rápido, simplemente contratabas y entrenabas a más desarrolladores. Ese era el límite de qué tan rápido podías escalar, y nos protegía de abordar la pregunta más profunda: ***¿Cómo rompemos el techo del 60% de funcionalidad*** que casi todas las empresas enfrentan? Típicamente, el 20% de tus ingenieros producen código y toman decisiones, el 20% se centra en trabajo de limpieza, y tal vez otro 20% está en formación— si tienes suerte. El 40% restante se pierde en incorporación, rotaciones o proyectos que terminan descartados. Ese es realmente el **mejor escenario** posible en la industria.

No siempre fue así. En los años 90 era más fácil correlacionar la llegada de un nuevo empleado con un aumento directo de productividad. Pero ahora nos hemos alejado de ese modelo, y nos quedamos preguntando: **¿Cómo avanzaremos?**



Tendencias proyectadas (2025-2035)

- **Complejidad**: Aumenta hasta un máximo de 100
- **Tamaño de equipo**: Disminuye al mínimo (3 personas)
- **Funcionalidad**: Se estabiliza en 60% constante



La evolución tecnológica y su impacto en los equipos

A través de los últimos 60 años, hemos presenciado grandes avances en hardware, desde la invención del ordenador personal hasta el ***boom*** de internet, con un desarrollo consistente.

Pero debemos preguntarnos **¿en qué tecnologías estamos invirtiendo y cuáles son los desafíos de gestionar infraestructuras bajo este nuevo paradigma?**

Proyecciones futuras: Necesitamos compartir una visión común sobre el futuro que presento. La tendencia apunta a lo siguiente:

Reducción de equipos: El tamaño de los equipos continuará disminuyendo. El modelo egipcio (piramidal) comienza a fallar cuando una nueva tecnología entra en escena.

El arco VS. la pirámide: Siguiendo la analogía de la pirámide, lo que finalmente permitió el desarrollo de las grandes catedrales fue un cambio fundamental. Las estructuras piramidales, con toda su grandeza, **son extremadamente ineficientes**. Las catedrales están casi completamente hechas de aire y, aunque seguía siendo una tarea monumental construir una, las posibilidades de lo que se podía crear eran infinitamente mayores en esta plataforma.

Eficiencia empresarial: Esta es la primera proyección: vamos a dirigir empresas con mayor eficiencia. Arquitectos e ingenieros senior finalmente podrán hacer lo que el personal de nivel medio y junior no podía, y será excelente porque la calidad del código mejorará, ya que optimizaremos mucho código que era tedioso de mantener y podremos dedicarnos a tareas más interesantes.

Modelos de carrera en tecnología

Modelo tradicional

Aprendizaje
Formación universitaria o bootcamps



Junior
Primeros años de experiencia



Nivel Medio
Desarrollo de habilidades especializadas



Senior
Desarrollo de habilidades especializadas

Nuevo modelo



Etapa omitida
Se salta la formación tradicional



Incubadoras
Entornos acelerados de práctica con problemas reales



Nivel Medio
Entrada a nivel medio con asistencia de I. A.



Senior
Arquitectura y evolución acelerada con ayuda de I. A.

Nuevos Ambientes de Desarrollo

Ahora necesitamos generar nuevos entornos colaborativos entre escuelas, instituciones e incubadoras donde las personas puedan desarrollar proyectos reales aprovechando el costo reducido de desarrollo que ofrece la IA. Estos espacios deben:

- Facilitar experiencia práctica con proyectos del mundo real
- Integrar el uso de IA como herramienta de aprendizaje y producción
- Fomentar la colaboración entre profesionales senior y nuevos talentos
- Promover la innovación aprovechando la eficiencia de los nuevos modelos

Nota: No quiero pintar solo el lado apocalíptico del argumento. Hay muchas cosas interesantes que este nuevo paradigma desbloquea, pero sí genera un desplazamiento laboral y rompe la tubería de talento.

Brecha global: Creamos una gran brecha donde países/empresas sin ese personal sénior no pueden unirse a la fiesta o quedan relegados a crear código deficiente o excesivamente complejo.

Tendencias en evolución tecnológica

Al final, la reducción de los equipos lo que marca es una tendencia: el costo de programación a 0. Esta tendencia del costo de programación a 0 nivela el campo donde las buenas ideas y las ideas que agregan valor al consumidor son las que van a prevalecer. Aquí ya no podemos migrar esa base de datos, no es una opción, porque construirla desde cero es útil.

Competitividad global: Esto es muy importante porque significa que la gran barrera de entrada a las industrias se rompe y genera competidores desde países en desarrollo que no tienen que pagar los mismos costos de seguridad social y contratar un programador en Europa o Estados Unidos.

Comunicación con directivos: ¿Cómo le hacemos frente a esta situación y cómo hablamos con los ejecutivos, los cuáles no están acostumbrados a operar en modelos de economía naranja y solo entienden los números en escala?

Automatización total: Más aún, ¿quién se queda y quién se va? El equipo de soporte también será automatizado. ¿Qué pasa cuando no hay nadie que coja el teléfono en la otra línea?

Advertencia: Tenemos que poder explicar estas tendencias a los directivos y conversar sobre las implicaciones esto tiene para nuestras empresas de tecnología, porque lo peor que puede pasar es que todas estas empresas quiebren y regresemos a la **Edad Media**... donde nadie sabía nada y se perdía el conocimiento.

Complejidad aumentada y paradigma WeChat

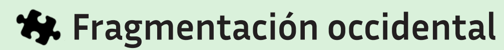
La siguiente proyección es complejidad aumentada en todos nuestros sistemas. Pensemos cuidadosamente por un momento qué pasa cuando tenemos la capacidad de programar nuestras propias herramientas. Al principio vamos a volver al paradigma de los 90 en los que todo el mundo tenía sus aplicaciones propietarias, luego van a surgir nuevos proyectos donde se agrupen aplicaciones. Mi predicción es que Facebook, Google y X van a crecer y serán una versión del ecosistema WeChat.

Historia de WeChat

WeChat (微信, Wēixìn) nació en 2011 como una simple aplicación de mensajería desarrollada por Tencent. En apenas unos años, experimentó una evolución sin precedentes:

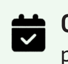
- **2011**: Lanzamiento como ***app*** de mensajería básica
- **2012**: Introducción de perfiles públicos para empresas
- **2013**: Lanzamiento de WeChat Pay durante el Festival de Primavera
- **2017**: Introducción de “mini programas”, aplicaciones dentro de WeChat

El éxito de WeChat radica en su enfoque de “**super-app**”: una única aplicación que satisface prácticamente todas las necesidades digitales diarias de los usuarios chinos, eliminando la necesidad de descargar múltiples aplicaciones. Hoy, con más de **1,200 millones de usuarios activos,** es imposible vivir en China sin utilizar WeChat.



Fragmentación occidental

En contraste, el ecosistema digital occidental está extremadamente fragmentado. Para las mismas funcionalidades que ofrece WeChat, necesitamos:

- **WhatsApp/ iMessage** para mensajería
- **Instagram** para compartir momentos
- **PayPal/ Venmo** para pagos P2P
- **Google/Apple Pay** para pagos en tiendas
- **Uber/Lift** para transportes
- **UberEats** para comida
- **Amazon/Shopify** para compras
-  **Otras** para servicios específicos

Esta fragmentación crea barreras de adopción, experiencias de usuario inconsistentes y una gestión de datos dispersa, lo que genera ineficiencias tanto para empresas como para consumidores.

Tendencia a la consolidación

Ya estamos presenciando los primeros movimientos hacia la consolidación:

- **Meta**: Integrando WhatsApp, Instagram y Facebook Messenger
- **Google**: Consolidando servicios en su ecosistema (Gmail, Drive, Maps, Pay)
- **Amazon**: Expandiéndose más allá del comercio hacia entretenimiento y salud
- **Apple**: Integrando servicios financieros, salud y entretenimiento en su ecosistema
- **Uber**: Evolucionando de transporte a una plataforma de servicios múltiples

Esta tendencia sugiere que eventualmente llegaremos a un modelo similar al de WeChat, con 3-4 ***superapps*** dominantes que competirán por ser el punto de entrada principal a la vida digital del usuario.

Cambio de paradigma: Las grandes compañías van a entender que su negocio es potenciar que la gente genere su propio software. Ese es el verdadero cambio de paradigma, el cual ya existe en China y en Rusia por sistemas altamente integrados.

Advertencia: No estoy defendiendo estos sistemas autoritarios, pero es mi deber comentar al haberlos usado que las bases de datos están más organizadas, los sistemas son más fáciles de entender y hay una curva de aprendizaje más estructurada. Esto nos va a matar.

Política vs. Ingeniería: A menudo en los negocios occidentales las políticas van por arriba del pensamiento de ingeniería, y esto lleva a decisiones las cuales en este nuevo paradigma no van a sobrevivir.

El Futuro Democratizado del Software

Las empresas de nivel medio ejecutarán software en máquinas virtuales proporcionadas por las grandes compañías tecnológicas. Nos dirigimos hacia una democratización de sistemas operativos, por así decirlo: entornos virtuales en los que tendrás acceso claro a tus datos y a los datos de tus clientes, y podrás programar como si fueras un gerente de proyecto administrando tus pequeños procedimientos de codificación.

Nuevas Estrellas del Código: Todo el mundo, excepto los programadores de más alto nivel (que serán las nuevas estrellas del futuro), no podrá vender código. Solo tendrá sentido vender la teoría detrás de una buena arquitectura. El buen código se escribirá solo. Si ves una función que funciona, puedes tenerla en tu aplicación instantáneamente. Actualmente estamos vendiendo código... vamos a tener que aprender a vender ideas.

El Nuevo Rol del CTO

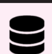
El trabajo de un **C. T. O. Chief Technology Officer (Director de Tecnología)** en una empresa de tamaño medio será abrir su panel de control y, al igual que un arquitecto, diseñar cada paso del proceso y luego implementar y gestionar infraestructuras complejas desde una sola estación. **¿Cuáles son las implicaciones de seguridad de que un solo individuo pueda programar lo que quiera?** Esas son las preguntas para las que quiero respuestas y esa es la conversación que quiero iniciar con el liderazgo.


Diseño de Arquitectura


Implementación con un Clic


Gestión de Seguridad


Monitoreo de Rendimiento


Gestión de Datos



Supervisión de IA

La Gran Pregunta: Olvídate del chatbot. Si pudieras construir cualquier cosa en el mundo, ¿qué sería? ¿Por qué no podemos construir tecnología más impresionante?

Riesgos de Seguridad: Un solo individuo con este poder plantea cuestiones de seguridad sin precedentes. ¿Cómo equilibramos la democratización de la creación de software con la necesidad de proteger sistemas críticos?

Visión Futura: Este paradigma representa un cambio fundamental en cómo concebimos el desarrollo de software: pasamos de vender código a vender visiones arquitectónicas e ideas innovadoras que se auto-implementan.



Final

El final... o quizás el inicio

La primera version de este libro empezaba diciendo, estaba programando un software y me di cuenta que nadie iba a entender como usarlo sin entender la metodología detras de esto asi que decidi escribir este libro con la esperanza de que luego cuando construyera el sofware todo el mundo lo pudiera entender.

Eso fue hace unos años y hace como veinte versiones atras en una de las revisiones decidimos que este libro realmente debia estar enfocado para todo el que necesitara **sistematizar las cosas que son importantes.** Me toco hacer un MBA, quebrar uno o dos empresas y renunciar a mi trabajo de sueño cuando niño para poder articular a que me referia cuando decia que las cosas eran o no **Greb**. Este libro es una colección de todo lo aprendido en mi experiencia como consultor y en la sistematización de procesos. Está disponible de manera gratuita porque son conocimientos que me encantaría que fueran adoptados por todas las industrias.

El mundo está lleno de personas **Greb**, y es fundamental que nos encontremos unos a otros. La sistematización y la colaboración son claves para el éxito y la innovación en cualquier organización. Nunca he logrado cambiar la forma de pensar de nadie, lo unico que uno puede esperar es que la llama que ya estaba encendida dentro de cada uno de nosotros sea la luz que llame a otras almas que tambien necesitan que el mundo se un poquito más como nos gustaria que fuera. Me he dado cuenta que tal como decía mi profesor Jose Cuelí **las cosas más importantes en la vida no son cosas**.

Este libro no es del todo mío , ¿Cómo puedo tomar autoría del metodo socrático ?, de los OKR's o de la métodología 5s. Pero aqui y allá entre los **Cinturones** y reorganizarnos para optimizar el **flow** creo que estas ideas tenian un valor organizarlas pero ,quizas porque esto termino siendo más una obra de arte que un manual ilustrativo , un regalo de la inteligencia colectiva. La decision de regalar el contenido de libro y hacerlo "**Open Source**" es el espiritú de **Greb**, compartir con los demás, dejar este mundo un poco mejor que como lo encontramos. Todo el libro esta en forma de curso y gratuito en **www.greb.app**, prometo mantener el sitio arriba mientras existas personas que necesiten a **Greb** en su mundo.

Me gustaría que **Greb** fuera tan común como cualquier otro término y que fuera un criterio importante en tu toma de decisiones, me siento que misión ha sido cumplida si luego de leer esto sientes que puedes comunicar que necesitas para logar tus objetivos.

Gracias por acompañarme en este viaje de aprendizaje y descubrimiento. Espero que encuentres útiles estas herramientas y enfoques en tu propio camino profesional. Este libro no esta terminado, es un trabajo en progreso esta es la versión 001.000 espero la primera de muchas.

Guillermo Molina Mueses

Creador de Greb



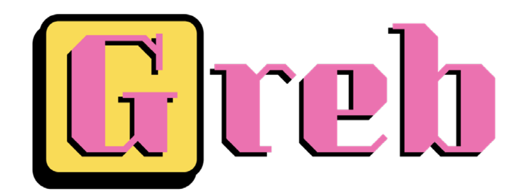
Guillermo Molina Mueses

Creador de Greb

El **autor** y **creador** del método **Greb** es un especialista reconocido en **observación de procesos** y **ejecución de proyectos.** Su formación académica es excepcional, ha estudiado en prestigiosas universidades como **MIT** y **Barna**. Además, ha recibido formación especializada en **Estados Unidos**, **Alemania** y **Francia** lo que le ha proporcionado una perspectiva global y un conocimiento profundo en su campo.

Ha trabajado tanto en el sector **público** como en el **privado**, aplicando sus conocimientos para mejorar la **eficiencia y efectividad** de los procesos organizacionales. Su enfoque innovador y meticuloso le ha permitido desarrollar técnicas y estrategias únicas que han sido ampliamente reconocidas y adoptadas por empresas líderes a nivel mundial.

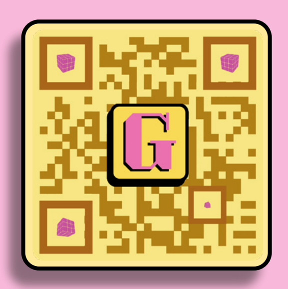
Es dirigente ***scout***, **voluntario** para manejo de crisis y cree fielmente que el mundo estaría mejor si todos pudiéramos hacer una buena acción al día. Siempre Listo.



Esto es solo el inicio, espero que puedas encontrar personas **Greb** alrededor tuyo, el mundo funciona mejor cuando tenemos mentes alineadas en buen diseño y procesos amigables al subconciente.

No podia terminar el libro sin unos cuantos agradecimientos, gracias a la Sra. Carolina Mueses (mi madre) por traérme al mundo y leer todas las versiones de este libro, si esto tiene alguna coherencia es por su trabajo y empeño, este libro está inspirado por ella. Al Sr. Henry Molina (mi padre) porque me dijo **"si no escribes la metodología , entonces no cuenta"** y luego de varios años trabajando en este libro puedo reportar que estaba en lo cierto, este libro está inspirado en el. Gracias al equipo que trabajó en la loca diagramación de este libro Bryan Mogena, Ricardo Domínguez y Giuseppe Di Vanna; su esfuerzo es la razón por la cual en sus manos tienen un libro bien organizado y cuidadosamente diagramado. Gracias al ingeniero Danilo A. Mueses (mi abuelo) por la continua inspiración.

A mis estudiantes, que durante años me han escuchado hablar de **Greb** y han confiado en mí para transformarlos un poco, y por último gracias a la inteligencia colectiva: sin ella estas ideas no estarían plasmadas de esta manera a ella le dejo este libro, mi hilo de Ariadna.



www.greb.app



Licencia y Copyright

Greb: Sistemas para personas inteligentes **ISBN: 978-9945-80-029-6**

Impreso en Amigo del Hogar, Santo Domingo, Ciudad Primada de América.

Diseñado y producido en República Dominicana para todo el mundo.

